



Enviro Compétences

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ENVIRONNEMENT



PÔLE TRANSITION VERTE



**Mettre la transition verte
au service du
développement de nos
entreprises et du
développement des
compétences**

Mettre la transition verte au service du développement de nos entreprises et du développement des compétences

Dans ce **sixième numéro**, nous faisons le point sur les grandes tendances qui façonnent l'économie et le marché du travail au Québec. Nous y présenterons **un panorama des défis et des occasions associées à la transition verte, éclairées par les plus récentes orientations économiques gouvernementales** : la nouvelle vision économique du Gouvernement du Québec et le Budget 2025 du Gouvernement du Canada. Surtout, **ce numéro met en évidence le rôle stratégique des CSMO, qui transforment ces enjeux en actions concrètes et en compétences mobilisables au sein des entreprises de leur secteur.**



Table des matières

S'inspirer pour agir : des initiatives concrètes pour la transition verte	3
Le Grand écart : quand l'ambition énergétique du Québec est freinée par la capacité réelle de ses entreprises.....	5
Budget fédéral 2025 : un levier pour accélérer la transition verte et la montée en compétences au Québec.....	13

S'inspirer pour agir : des initiatives concrètes pour la transition verte

Cette section met en évidence des bons coups des CSMO qui pourraient être appliqués pour soutenir la transition verte dans les métiers et formations. Des exemples à reproduire et adapter dans votre secteur!

Classes de maîtres : Formation numérique et de la transformation technologique

Organisme : [Techno Compétences](#)

Une formation axées sur l'acquisition de compétences couvrant des thématiques telles que l'intelligence artificielle, la cybersécurité, la gestion de projets technologiques et l'innovation numérique, animées par des expertes et experts reconnus à travers des démonstrations pratiques et des études de cas.

Pourquoi c'est inspirant	À reproduire pour mettre de l'avant la transition verte
• Permet de se former directement auprès de spécialistes et d'acquérir des compétences immédiatement applicables. • Aborde des thématiques actuelles et stratégiques du numérique	• Utiliser des méthodes pédagogiques qui combinent théorie, démonstrations pratiques et études de cas pour un apprentissage concret et efficace. • Faire intervenir des personnes expertes de la transition verte pour guider les apprentissages.

Présentation de l'offre de services : rendez-vous gratuit pour découvrir tous les services offerts

Organisme : [Comité sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de l'alimentation](#)

Rencontres virtuelles de 30 minutes pour présenter ses services, orienter les commerces vers les bonnes ressources et découvrir outils et formations disponibles.

Pourquoi c'est inspirant	À reproduire pour mettre de l'avant la transition verte
• Permet aux entreprises de mieux connaître les métiers et les ressources du secteur. • Encourager les échanges et questions en direct.	• Proposer des formats courts et interactifs, combinant présentation des services et orientation vers les ressources pertinentes en lien avec la tension verte.

Voyage au cœur des mines : Un jeu vidéo immersif pour découvrir les carrières minières!

Organisme : [Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines](#)

Jeu vidéo immersif permettant de créer un personnage, explorer une mine et découvrir les métiers en demande, destiné aux jeunes et aux personnes en reconversion professionnelle.

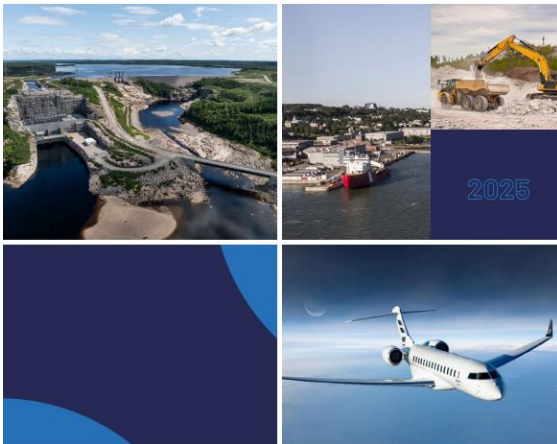
Pourquoi c'est inspirant	À reproduire pour mettre de l'avant la transition verte
• Permet de découvrir les carrières minières de façon ludique et immersive. • Sensibilisation aux besoins en main-d'œuvre du secteur • Accessible aux jeunes et aux personnes en reconversion professionnelle • Permet de mieux comprendre la réalité du terrain et les environnements de travail	• Approche interactive combinant exploration virtuelle et échanges avec des professionnels du secteur de la transition verte. • Intégrer des données réelles sur les métiers et le marché du travail. • Utiliser le format ludique pour faciliter la découverte et la mémorisation des informations en lien avec la transition verte.

À retenir: de nombreuses initiatives inspirantes témoignent du dynamisme et de la créativité des CSMO. Ces approches innovantes, axées sur la formation, l'interactivité et la découverte des métiers et services, démontrent qu'il est possible d'accompagner les entreprises et professionnels de plusieurs manières. En s'en inspirant, les organisations peuvent non seulement soutenir l'évolution des pratiques professionnelles, mais aussi accélérer la transition verte en intégrant des méthodes d'apprentissage concrètes et collaboratives.

Le grand écart : quand l'ambition énergétique du Québec est freinée par la capacité réelle de ses entreprises

LE POUVOIR QUÉBÉCOIS

Réponse au nouveau contexte mondial



Votre gouvernement

Québec

Alors que le [Gouvernement du Québec](#) dévoilait en novembre dernier *Le pouvoir québécois - Réponse au nouveau contexte mondial*¹, une vision économique qui fait de l'énergie une nouvelle « *colonne vertébrale* » de la prospérité, un constat se dégage : **malgré un discours étatique résolument tourné vers les investissements en transition énergétique, les entreprises peinent à suivre le rythme et à intégrer cette transformation à leurs modèles d'affaires.**

Ce décalage ne s'explique pas par un simple retard opérationnel. Il découle de **facteurs multiples**, notamment des signaux politiques, réglementaires et financiers incohérents ou insuffisamment clairs. Surtout, il représente **un risque structurel** susceptible de freiner l'acquisition et le renforcement de compétences essentielles à l'économie verte, d'affaiblir notre compétitivité économique et d'accentuer l'écart entre les organisations les plus avancées et les autres.

Dans ce contexte, la question centrale pour les CSMO est la suivante : **comment transformer les intentions gouvernementales dans cette nouvelle vision économique en leviers concrets d'acquisition et de renforcement de compétences, afin que la main-d'œuvre ne devienne pas le principal frein à l'avènement de la transition énergétique?**

Une vision qui fait de l'énergie l'un des principaux moteurs industriels du Québec

Avec cette nouvelle vision économique, le gouvernement affirme clairement que l'énergie propre devient un levier stratégique d'attraction et de développement industriel. La stratégie mise sur une augmentation massive de la production d'électricité d'ici 2050, le soutien aux investissements dans les minéraux critiques, les matériaux avancés et les batteries, le renforcement des secteurs de la défense, de la sécurité et de l'intelligence artificielle industrielle, ainsi que l'attraction d'investissements étrangers grâce à une énergie verte abondante et abordable.

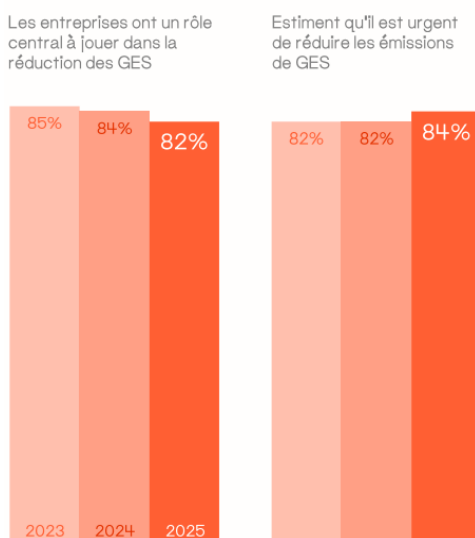
¹ [Le pouvoir québécois - Réponse au nouveau contexte mondial](#)

Si les intentions stratégiques et les leviers d'intervention se précisent, les moyens concrets, eux, restent à venir. Le document gouvernemental annonce que des détails additionnels seront présentés dans le futur Plan de gestion intégrée des ressources énergétiques, prévu pour le printemps 2026 par la ministre de l'Économie, de l'Énergie et de l'Innovation. Les attentes sont élevées, car du côté des entreprises, les actions de modernisation et l'intégration de la compétitivité verte demeurent encore loin d'être des priorités dans leurs modèles d'affaires.

Des entreprises qui avancent trop lentement pour devenir des leaders de l'économie verte

Les analyses du *Baromètre – Entreprises du Québec 2025*² de [Québec Net Positif](#) (QNP) montrent que, **malgré une prise de conscience généralisée, la progression demeure très lente. Depuis 2023, les profils de maturité climatique stagnent.**

Bien que 84 % des entreprises reconnaissent l'urgence de réduire les émissions de GES et que 82% estiment avoir un rôle central à jouer, **seule une minorité parvient à transformer cette conscience en actions tangibles.**

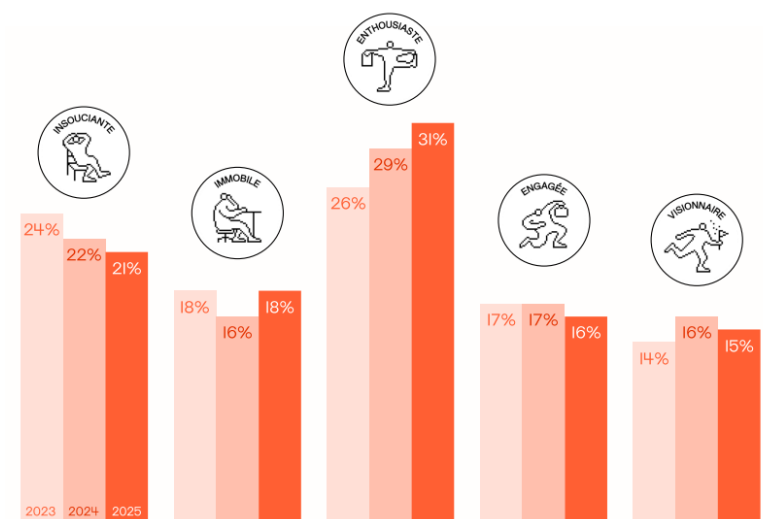


Les profils typologiques révèlent une dynamique préoccupante

Selon le Baromètre de QNP, les entreprises québécoises se répartissent en **cinq profils** selon leur engagement climatique :

² [Action climatique | Publications | QNP](#)

- **Insouciantes (21 %)** : surtout des très petites entreprises n'ayant pas amorcé de réflexion sur leurs émissions de GES.
- **Immobilés (18 %)** : conscientes de l'enjeu, mais dépourvues de ressources ou d'expertise pour agir.
- **Enthousiastes (31 %)** : motivées, mais freinées par l'incertitude et un manque de capacités internes.
- **Engagées (16 %)** : ayant déjà mis en place des actions concrètes.
- **Visionnaires (15 %)** : souvent de grande taille, intégrant pleinement les enjeux environnementaux à leur stratégie.



Ce panorama montre que **la transition verte progresse au sein des entreprises québécoises, mais de manière fragmentée et inégale**. Près de 40 % des entreprises demeurent insuffisamment préparées, malgré l'intensification des signaux politiques, réglementaires et économiques. Dans un contexte de diversification des marchés d'exportation – notamment vers l'Union européenne qui renforce ses exigences environnementales – **les entreprises québécoises ne peuvent pas se permettre d'être de simples spectatrices du nouveau paradigme de la compétitivité verte**.

On observe ainsi **une polarisation croissante** : un noyau d'entreprises qui accélère et un bloc significatif qui reste hésitant. Ce manque de progression intermédiaire crée **un plafond de verre qui limite l'élargissement de la transition**.

À terme, cette dynamique menace la compétitivité du Québec pour deux raisons principales :

1. Des clients et des marchés de plus en plus exigeants sur le plan environnemental pourraient rendre nos entreprises moins compétitives ;

2. Une maîtrise insuffisante des coûts énergétiques et un gaspillage des ressources (énergie, matières, etc.) exposent les entreprises québécoises aux hausses des prix de leurs intrants, notamment des combustibles fossiles, ainsi qu'aux aléas économiques et géopolitiques.

En somme, **les secteurs économiques capables de mobiliser une part plus large de leurs entreprises prendront une avance stratégique qui deviendra de plus en plus difficile et coûteuse à rattraper.**

Des impacts majeurs sur le marché du travail et les compétences requises

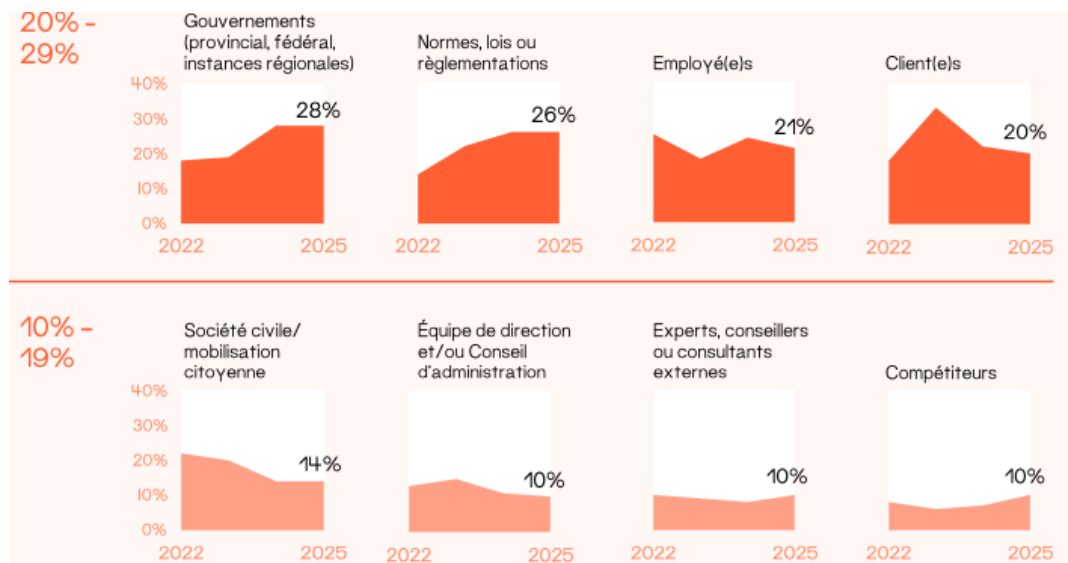
La transition énergétique entraîne une polarisation croissante des compétences. Les **entreprises dites visionnaires par le Baromètre QNP investissent déjà dans la formation : 41 %** d'entre elles intègrent les enjeux climatiques dans leurs programmes, **contre seulement 16 % pour les autres**. L'écart entre les organisations préparées et celles en retard ne cesse de se creuser.

Par ailleurs, **la littératie énergétique devient une compétence de base**. Les métiers techniques, opérationnels et même de gestion doivent désormais intégrer la sobriété et l'efficacité énergétique, l'économie circulaire, l'optimisation des procédés et la compréhension des impacts carbone et matière de leurs activités. **Ce qui relevait autrefois d'une expertise spécialisée devient aujourd'hui une compétence transversale essentielle.**

Une mobilisation dictée par les contraintes normatives et réglementaires, pas seulement par le marché

Autre évolution majeure : **les moteurs d'action ne sont plus les mêmes qu'en 2022**. La mobilisation actuelle **repose désormais davantage sur les contraintes normatives et réglementaires**, et non plus principalement sur les signaux du marché. Les pressions des clients, des employés ou de la société civile diminuent, tandis que les normes, lois et interventions gouvernementales deviennent les premiers moteurs d'action.

Plutôt que de miser sur une planification stratégique d'une transformation majeure du marché du travail, cette **dépendance à la conformité** crée une fragilité : si l'impulsion réglementaire ralentit, l'élan des entreprises risque de s'essouffler rapidement. D'autant plus que les signaux récents provenant des différents ordres de gouvernement sont souvent contradictoires, ce qui entretient la confusion sur la priorisation des enjeux environnementaux.



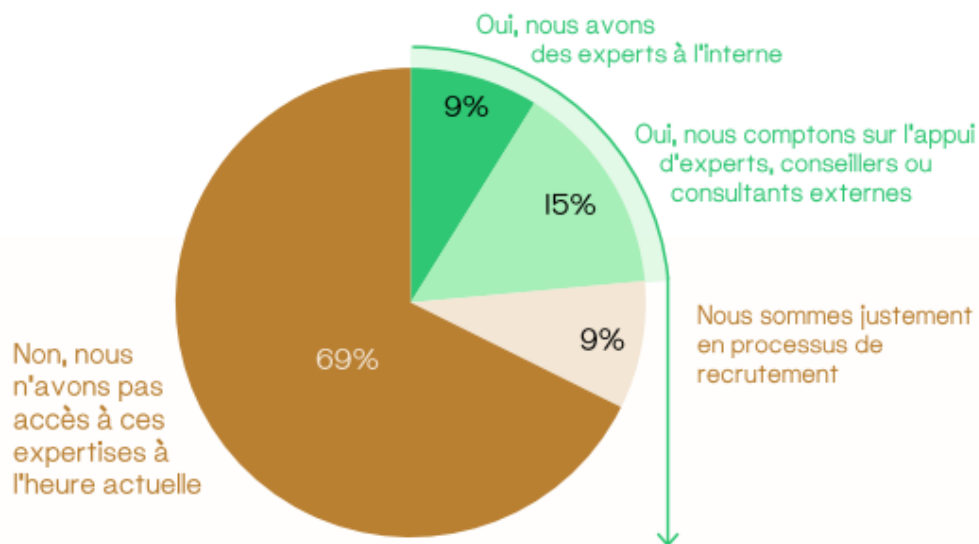
Sans **normes claires** ni **règles cohérentes**, les entreprises auront de la difficulté à avancer au bon rythme et risquent de se démobiliser. La transition resterait alors subie, plutôt que véritablement planifiée et maîtrisée.

La véritable ligne de fracture : l'accès à l'expertise

L'analyse des capacités internes des entreprises révèle un écart déterminant. **Près de 78% des entreprises québécoises n'ont accès à aucune expertise environnementale, qu'elle soit interne ou externe.** Ce taux chute à 2 % chez les organisations les moins avancées, alors qu'il atteint 90 % chez celles qui déploient le plus d'actions climatiques.

L'accès à l'expertise constitue donc l'élément pivot : **sans compétences spécialisées, la transition verte ne décollera tout simplement pas.** Les organisations qui disposent d'une expertise structurent leurs actions, planifient à long terme et mobilisent leur main-d'œuvre, tandis que les autres se limitent à des gestes ponctuels ou à l'inaction.

Cette réalité souligne **le désavantage structurel des PME** et la nécessité de les soutenir pour développer et renforcer les compétences indispensables à la transition verte.



Les risques d'un décalage structurel entre ambition publique et capacités des entreprises

Le décalage entre les ambitions publiques et les capacités réelles des entreprises pose un risque majeur: sans compétences vertes suffisantes, **même les projets énergétiques les mieux financés demeurent théoriques**. Hydro-Québec offre un exemple frappant : son Plan d'action 2035 nécessitera une moyenne de 35 000 travailleurs de la construction dans toutes les régions au cours de la prochaine décennie. D'autres secteurs clés, comme la foresterie, peuvent être confrontés aux mêmes limites si la planification des compétences vertes n'est pas au rendez-vous.

Ce déficit de talents qualifiés peut ralentir ou bloquer les initiatives, réduire l'innovation et limiter la participation des entreprises aux chaînes de valeur. La compétitivité globale du Québec en serait affaiblie, laissant les entreprises mieux pourvues – souvent à l'international – capter les opportunités à plus forte valeur ajoutée.

Le rôle stratégique des CSMO : réduire le grand écart

Dans ce contexte, les CSMO occupent une position stratégique pour rétablir l'équilibre, grâce à plusieurs leviers prioritaires.

Démocratiser l'expertise climatique est la première priorité. Les CSMO peuvent **développer des formations accessibles et ciblées**, permettant aux entreprises de structurer leurs actions et de prendre des décisions éclairées. Ces programmes doivent **répondre aux besoins variés des entreprises – des plus avancées aux moins préparées – afin de créer un socle commun de compétences vertes**.

Mutualiser l'expertise représente un second levier. La mise en place de **responsables de la transition verte partagés entre plusieurs entreprises d'un même secteur favorise la diffusion des bonnes pratiques**, réduit les coûts et renforce la capacité d'action collective.

Former rapidement la main-d'œuvre aux grands chantiers énergétiques est également essentiel. Barrages, électrification industrielle ou nouveaux complexes nécessitent **des compétences spécialisées en efficacité énergétique, matériaux avancés, économie circulaire et procédés à faibles émissions ou faible empreinte matière**. En anticipant ces besoins via des programmes de formation intensifs et sectoriels, les CSMO contribuent à combler le déficit de compétences qui freine actuellement la transition.

Accompagner la conformité réglementaire représente un levier complémentaire. Comme les entreprises immobilières n'avancent souvent que sous l'effet de la loi, les **CSMO peuvent interpréter et traduire les obligations réglementaires en plans d'action concrets, transformant la contrainte légale en moteur d'activation stratégique**.

S'appuyer sur le Grand diagnostic vert pour passer du diagnostic à l'action

Ces leviers s'inscrivent directement dans les conclusions du **Grand diagnostic vert³ (GDV)** du [Pôle d'expertise en transition verte](#). Le GDV souligne que, si l'état actuel des secteurs est bien documenté, il manque encore des **stratégies opérationnelles sectorielles : des objectifs clairs, des étapes mesurables et des ressources adaptées**. La modélisation des impacts chiffrés de la transition verte sur le développement des compétences – au-delà des constats documentés par témoignages et groupes de discussion – constitue une piste prometteuse pour outiller les CSMO avec des données claires et précises afin de :

- **Planifier** les actions sectorielles et **anticiper** les besoins en main-d'œuvre ;
- **Justifier** les investissements et **mesurer** les bénéfices économiques et sociaux ;
- **Optimiser** la planification des formations et l'allocation des ressources ; et
- **Identifier** les meilleures pratiques en formation et développement des compétences vertes.

³ [Grand diagnostic vert](#)

Dans cette logique, **le Pôle d'expertise en transition verte et Québec Net Positif ont offert à l'automne 2025 une formation dédiée aux CSMO**, structurée à partir des données combinées du *Baromètre de QNP* et du *Grand diagnostic vert*. Déclinée selon les réalités du [secteur primaire](#), du [secteur secondaire](#) et du [secteur tertiaire](#), cette formation a permis **d'ancrer les bases pour mieux agir**, notamment en situant les entreprises sur un continuum allant de l'insouciance à la visionnaire. Elle a également permis **de détecter les fenêtres d'opportunité propres à chaque secteur** et d'outiller les CSMO pour devenir de véritables **moteurs de transformation** au sein de leur écosystème.

En s'appuyant sur ce modèle et sur les données sectorielles, les CSMO pourraient orienter la montée en compétences de manière **proactive et mesurable**, assurant que les ambitions énergétiques du Québec se traduisent en **compétences vertes concrètes** et en **valeur économique et sociale tangible**.

En bref, la réussite de la vision économique présentée par le Gouvernement du Québec dépend autant des compétences que des mégawatts.

L'enjeu majeur n'est plus seulement la production ou la consommation énergétique, ou encore l'innovation pour déboucher sur une nouvelle technologie propre. Il s'agit de la capacité des entreprises à **mobiliser les compétences nécessaires pour saisir les opportunités**. Les CSMO jouent un rôle stratégique : orchestrer une montée en compétences rapide, structurée et inclusive, transformant les ambitions énergétiques du Québec en **avantages compétitifs durables**.

Budget fédéral 2025 : un levier pour accélérer la transition verte et la montée en compétences au Québec



Le Budget 2025 du [Gouvernement du Canada](#) 2025, intitulé *Un Canada fort*⁴, marque **un tournant majeur** dans la manière dont Ottawa conçoit la croissance économique : **la compétitivité du pays doit désormais s'appuyer sur la transition climatique, la modernisation industrielle et l'investissement productif.**

Les mesures annoncées vont dans un même sens : **créer un environnement où les entreprises sont incitées à investir massivement dans des équipements plus propres, des procédés plus efficaces et une main-d'œuvre mieux formée.**

Pour les CSMO et leurs entreprises membres, le Budget 2025 ne se lit pas comme un simple catalogue de programmes: il constitue **une véritable architecture d'opportunités**. Sa valeur repose sur leur capacité à **en décoder les leviers, à comprendre les implications sectorielles et à les transformer en projets concrets de développement de la main-d'œuvre québécoise.** Dans un contexte commercial difficile au Québec et

au Canada, exploiter ces opportunités permet d'accroître la performance environnementale, de conquérir de nouveaux marchés et de se conformer aux exigences réglementaires émergentes.

Un trio de mesures fédérales qui reconfigure les dynamiques de main-d'œuvre

Bâtir un Canada fort passe par la transformation de la main-d'œuvre. Bien que le budget ne consacre pas un pilier explicite à ce sujet, **trois mesures fédérales ont un impact direct sur celle-ci et positionnent les CSMO au cœur de leur mise en œuvre.**

1. Le Fonds d'action pour la reconnaissance des titres étrangers, doté de 97 M\$ sur cinq ans.

Ce Fonds vise à harmoniser et accélérer la reconnaissance des titres professionnels, notamment dans des secteurs en tension comme la construction ou la santé. Pour les entreprises, cela signifie un accès plus rapide à une main-d'œuvre formée mais encore sous-utilisée à cause des lenteurs administratives.

⁴ [Un Canada fort](#)

Pour les CSMO, cette mesure constitue une occasion de travailler à l'harmonisation sectorielle, en soutenant les processus sectoriels de reconnaissance, en outillant les entreprises pour l'intégration de cette main-d'œuvre et en clarifiant les parcours professionnels.

2. Le Service jeunesse pour le climat, financé à hauteur de 40 M\$ sur deux ans.

Ce programme offrira **des parcours rémunérés de formation professionnelle à des jeunes** intervenant dans la gestion **d'urgences climatiques, le rétablissement après sinistre et la résilience communautaire**. Derrière cet objectif social se cache un enjeu économique majeur : **la création d'un premier bassin de relève doté de compétences vertes opérationnelles pour nous adapter aux effets des changements climatiques**.

Pour les CSMO, cette mesure permet de renforcer le lien entre formation initiale et besoins sectoriels, d'orienter cette relève vers des métiers en demande et de structurer les compétences émergentes de la transition verte.

3. Les Alliances pour la main-d'œuvre, financées à hauteur de 382,9 M\$ sur cinq ans, puis 56,1 M\$ par année.

Cette initiative institutionnelle crée **des ententes tripartites où employeurs, syndicats et acteurs sectoriels conçoivent ensemble des solutions pour soutenir la transformation du marché du travail**.

Pour les CSMO, cette mesure ouvre un espace de leadership naturel : piloter la concertation sectorielle, identifier les priorités de formation et obtenir des financements dédiés pour des projets collectifs de qualification et de requalification.

Les leviers environnementaux : ce qui change réellement pour les secteurs

Si les mesures sur la main-d'œuvre sont importantes, ce sont véritablement les mesures budgétaires et fiscales qui renforceront les besoins de compétences dans les secteurs québécois.

La superdéduction pour les investissements propres et productifs en est la pièce maîtresse. Elle permet désormais aux entreprises de déduire immédiatement le coût d'actifs variés – machinerie, technologies propres, infrastructures numériques, véhicules zéro émission, dépenses de R&D – grâce au rétablissement de l'Incitatif à l'investissement accéléré. En réduisant fortement le coût net de la modernisation, Ottawa incite les entreprises à investir dans des technologies propres et plus performantes. Mais ces investissements ne prennent tout leur sens que si les travailleurs et les travailleuses disposent des

compétences pour les opérer et les maintenir. **Chaque investissement devient ainsi un déclencheur direct de besoins de formation.**

Pour les CSMO, cette mesure crée une occasion stratégique : mettre en lumière les passerelles entre les investissements admissibles et les compétences nécessaires, anticiper les besoins de requalification et accompagner les entreprises dans la structuration de parcours de formation adaptés.

La nouvelle Stratégie de compétitivité climatique offre aussi une politique-cadre offrant des signaux et de la prévisibilité aux entreprises. En stabilisant la tarification du carbone au-delà de 2030, en déployant des contrats sur différence via le Fonds de croissance et en simplifiant les cadres réglementaires (électricité propre, méthane, combustibles), Ottawa procure aux entreprises la prévisibilité requise pour investir à long terme. Cette visibilité accentue la pression sur les secteurs émetteurs – manufacturier, mines, énergie, transport – qui devront accélérer leur transformation technologique et organisationnelle.

Pour les CSMO, cela ouvre la possibilité de soutenir les entreprises dans le développement de compétences permettant d'accompagner cette transition : adoption de nouvelles technologies, modernisation des procédés, gestion du changement, etc.

Le budget renforce également la mobilisation des capitaux vers la carboneutralité grâce à l'élaboration de lignes directrices sur l'investissement durable et à la création d'un cadre national d'obligations vertes et de transition. En consolidant ces balises, Ottawa cherche à améliorer la crédibilité des produits financiers dits « durables » et à harmoniser les pratiques de divulgation climatique. Cette volonté de clarté se décline aussi dans une volonté d'encadrer davantage les tentatives d'écoblanchiment : des modifications législatives à venir préciseront les règles existantes, réduiront les zones d'incertitude et protégeront les consommateurs contre les allégations environnementales trompeuses.

Pour les CSMO, ces évolutions ouvrent un nouveau champ d'accompagnement. Les entreprises seront de plus en plus évaluées selon la crédibilité de leurs plans climatiques et environnementaux, la rigueur de leurs données ESG (Environnementales, Sociales et de Gouvernance) et la conformité de leurs communications environnementales. Les CSMO peuvent aider les entreprises à développer les compétences liées à la divulgation climatique, à l'analyse des risques, à la compréhension de la taxonomie et à la production de données environnementales fiables, tout en soutenant l'application des nouvelles exigences visant à prévenir l'écoblanchiment.

Enfin, l'investissement de 51 G\$ dans les infrastructures – logement, adaptation climatique, projets communautaires – générera une forte intensification de la demande de main-d'œuvre en construction, efficacité énergétique et gestion de projets d'infrastructures durables. Les entreprises devront composer

avec un double effet : une accélération des chantiers et un resserrement des normes environnementales et de résilience climatique.

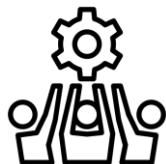
Pour les CSMO, cette dynamique ouvre la porte à la planification sectorielle de la main-d'œuvre et à l'élaboration de formations techniques alignées sur ces nouvelles exigences.

Ce que les CSMO peuvent réellement tirer du budget



1. Se positionner comme interprètes des mesures budgétaires.

Les programmes fédéraux sont complexes et souvent peu accessibles pour les entreprises. En traduisant les mesures en implications concrètes pour les métiers, les technologies et les investissements sectoriels, les CSMO permettent aux entreprises de saisir plus rapidement les occasions et les financements disponibles.



2. Devenir les porteurs naturels des Alliances pour la main-d'œuvre.

Ils disposent déjà l'expertise sectorielle, des réseaux et des capacités de concertation pour structurer des projets collectifs pertinents, crédibles et financés.



3. Assumer un rôle stratégique de veille et d'anticipation.

Grâce à leur proximité avec les entreprises, les CSMO sont idéalement placés pour identifier les compétences émergentes liées aux mesures environnementales.

En définitive, pour les CSMO et les entreprises québécoises, ce budget ouvre un espace d'action concret : comprendre les incitatifs, anticiper les besoins de compétences et structurer des projets collectifs de formation pour tirer pleinement parti des investissements fédéraux et réussir la transition.