Primaire

Gabarit Sectoriel

Enviro Compétences

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

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

PÔLE TRANSITION VERTE

GABARIT SECTORIEL

Transition verte – Secteur : Primaire

L'élaboration du gabarit sectoriel pour le secteur primaire s'appuie sur les données du Grand diagnostic vert, les informations fournies par les CSMO concernés (agriculture, foresterie, pêches, miniers) ainsi que sur les constats transversaux consolidés par le Pôle en transition verte. Les besoins, impacts et compétences intégrés dans ce gabarit reflètent les tendances observées dans les entreprises du secteur primaire et sont alignés avec les travaux d'EnviroCompétences sur les compétences verdissantes et vertes spécialisées. Ce gabarit vise à offrir un outil structuré, harmonisé et opérationnel permettant aux organisations du secteur primaire d'identifier leurs besoins de formation, de prioriser leurs actions et de planifier leur transition verte de manière cohérente et adaptée à leurs réalités.

1. Portrait sectoriel et niveau de maturité

1.1 Caractéristiques du secteur

Taille dominante des entreprises	Majoritairement petites entreprises
Types d'activités principales	Agriculture, foresterie, pêches maritimes, minier, gestion des ressources naturelles.
Enjeux environnementaux dominants	Gestion de l'eau, préservation de la biodiversité, gestion des sols, émissions liées aux procédés, gestion des matières résiduelles, adaptation climatique.

1.2 Public visé :

Nombre d'employés	Très variable, forte proportion de microentreprises (1–9 employés).
Postes/rôles	Producteurs, opérateurs, techniciens, travailleurs saisonniers, superviseurs, gestionnaires de petites unités.
Niveau d'expérience	Mixte : travailleurs expérimentés + relève difficile à attirer.
Disponibilités	Disponibilité limitée pour la formation (saisonnalité, charge de travail).

1.3 Niveau de maturité face à la transition verte

Initiatives déjà en place	Intermédiaire	63 % des entreprises ont entrepris des changements (biodiversité, eau, pratiques durables).
Intégration de pratiques durables	Débutant	36 % ont intégré des pratiques durables dans la production.
Adéquation des compétences	Débutant	23 % estiment que leur main-d'œuvre répond aux besoins liés à la transition verte.

2. Impacts de la transition verte sur le travail

2.1 Transformations observées ou anticipées

Évolution des tâches	Suivi environnemental accru, gestion de l'eau, réduction des pertes, documentation des pratiques.
Modification des procédés	Adoption de pratiques agroenvironnementales, optimisation des intrants, gestion durable des sols.
Nouvelles normes	Pressions réglementaires croissantes, exigences des donneurs d'ordre, reddition GES.
Complexification du travail	20 % anticipent une augmentation du travail; 37 % prévoient des changements dans les tâches.

2.2 Degré d'anticipation du secteur

Niveau d'anticipation	Impacts partiellement compris
Commentaires	Les entreprises reconnaissent l'impact de la transition verte, mais peinent à en mesurer l'ampleur. 55 % manquent de temps pour analyser les meilleures options.

3. Analyse des besoins de compétences

Les besoins de formation doivent être analysés selon 2 niveaux de compétences, ainsi que par priorité d'action (de faible à élevée) :

3.1 Compétences verdissantes

Capacités permettant d'adapter un métier traditionnel (non environnemental) pour y intégrer des pratiques écoresponsables.

Gestion durable de l'eau et des sols	Moyenne	Prioritaire dans l'agriculture, horticulture et foresterie.
Réduction des pertes / optimisation des intrants	Moyenne	Très liée à l'efficacité opérationnelle et aux coûts.
Suivi environnemental	Moyenne	Déjà amorcé (43 % biodiversité, 37 % eau).
Conformité agroenvironnementale	Moyenne	Pressions réglementaires croissantes.
Pratiques écoresponsables	Moyenne	Besoin d'outils simples et adaptés au terrain.
Capacité d'adaptation et d'innovation	Élevée	Compétence #1 dans le secteur primaire.
Vision long terme	Moyenne	Nécessaire pour anticiper les impacts climatiques et réglementaires.
Compréhension des enjeux climatiques	Faible	Sensibilisation encore faible; besoin majeur de montée en compétence.
Pensée systémique	Moyenne	Utile pour comprendre les interactions entre ressources, sols, eau, biodiversité.
Communication et mobilisation	Moyenne	Essentielle pour implanter des pratiques durables dans des petites équipes.

3.2 Compétences vertes spécialisées

Capacités mobilisées pour des métiers dont l'objectif premier est directement la protection de l'environnement et la gestion durable des ressources.

Gestion de la biodiversité et des écosystèmes	Moyenne	Prioritaire dans les pêches, foresterie et agriculture.
Adaptation climatique	Moyenne	Essentielle pour anticiper les impacts sur les cultures et ressources.
Gestion avancée de l'eau	Faible	Besoin de formation spécialisée.
Pratiques agroenvironnementales avancées	Moyenne	Demande croissante dans les entreprises.

3.3 À documenter

Quelles pratiques doivent évoluer ?	Irrigation, gestion des sols, biodiversité, matières résiduelles, utilisation des intrants.
Quelles compétences doivent être adaptées ?	Ajustement des procédés, optimisation des intrants, documentation, outils numériques.
Métiers les plus touchés	Producteurs, opérateurs, techniciens, travailleurs forestiers.

4. État actuel de l'offre de formation

4.1 Formations actuellement offertes

☒ Ponctuelle
☒ Continue
☐ Structurée

Commentaires : Offre existante mais dispersée; formations techniques présentes mais peu adaptées aux réalités des micro-entreprises.

4.2 Principaux freins identifiés

☒ Budget disponible (manque de fond)
☒ Accès difficile au financement ou méconnaissance
☒ Manque de temps pour analyser et former (transfert de connaissance)
☒ Contraintes logistiques (horaire, lieu, distance)
☒ Offre de formation perçue comme peu adaptée
☒ Incertitude sur les priorités

4.3 Ressources disponibles

☒ Formateur externe
☒ Matériel disponible
☒ Plateforme/outils utilisés

5. Identification des priorités de formation du secteur

5.1 Priorités à court terme (0–12 mois)

Sensibilisation	Enjeux climatiques, transition verte, impacts sur les métiers.
Mise à niveau des compétences de base	Littératie environnementale, compréhension des normes.
Accompagnement terrain	Soutien direct aux entreprises.

5.2 Priorités à moyen terme (1–3 ans)

Développement des compétences verdissantes	Optimisation des procédés, gestion durable des ressources.
Adaptation des pratiques professionnelles	Réduction des pertes, gestion de l'eau, biodiversité.
Formation continue structurée	Parcours modulaires adaptés aux réalités saisonnières.

5.3 Priorités à long terme (3 ans +)

Développement de compétences vertes spécialisées	Agroenvironnement, adaptation climatique, technologies propres.
Expertise avancée	Bilans GES, efficacité énergétique, gestion des écosystèmes.
Innovation sectorielle	Nouvelles pratiques, technologies émergentes.

6. Leviers d'action recommandés

6.1 Principe de conception des formations (savoir-devenir)

Le savoir-devenir ne s'acquiert pas par la seule transmission de contenus. Il se développe par l'expérimentation collective dans des contextes réels. Les formations doivent donc être conçues comme des expériences.

Critères prioritaires pour la conception :

Critère	Question à se poser
Capitalise sur l'existant	Valorise-t-on les pratiques déjà en place ?
S'intègre au réel	La formation est-elle ancrée dans le travail quotidien ?
Produit des effets visibles	Les bénéfices seront-ils perceptibles rapidement ?
Favorise la coopération	Renforce-t-elle les liens entre acteurs ?
Permet l'apprentissage par l'expérience	Les participants apprennent-ils en faisant ?
Renforce l'autonomie	Les acteurs deviennent-ils plus capables d'agir seuls ?
Transforme les représentations	Change-t-elle le regard sur les enjeux ?

Formats d'action privilégiés :

- Formation-action — projet réel de l'entreprise comme support d'apprentissage
- Recherche-action — expérimentation collective avec rétroaction structurée
- Apprentissage expérientiel — études de cas terrain, démonstrations, mentorat

6.2 Types de formation privilégiée

Type	Application
Formations courtes et modulaires	Adaptées aux contraintes de temps et aux petites équipes
Formations terrain / en milieu de travail	Ancrage dans les pratiques réelles
Formations hybrides	Flexibilité pour les horaires variables
Micro-apprentissages	Capsules ciblées pour des besoins précis

Besoins d'accompagnement	Coaching individuel ou collectif, experts externes pour les diagnostics et l'implantation, mentorat entre entreprises (partage de pratiques) et accompagnement personnalisé pour les micro-entreprises
Soutien financier ou partenariats à explorer	Programmes gouvernementaux (PACME, Fonds de développement des compétences, etc.), collaborations intersectorielles entre CSMO, partenariats avec les centres de formation et les établissements d'enseignement et mutualisation des ressources documentaires et des expertises

Synthèse sectorielle

- **Niveau de maturité :** Débutant → Intermédiaire
- **Métiers les plus concernés :** producteurs, opérateurs, techniciens, superviseurs
- **Compétences prioritaires :** adaptation, gestion durable des ressources, compétences techniques spécifiques à la transition verte
- **Séquence recommandée :** sensibilisation → adaptation → spécialisation
- **Conditions de succès :** accompagnement personnalisé, financement, outils simples, formation adaptée aux réalités du terrain

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

PÔLE TRANSITION VERTE

Annexe – Fiche de réflexion stratégique

Objectif de cette fiche

Le gabarit sectoriel brosse un portrait des enjeux, des compétences et des principes pédagogiques clés pour votre secteur. Cette fiche de réflexion propose 8 questions structurantes réparties en 4 étapes clés pour vous aider à traduire ces orientations en projets ou en offre de formation très concrète pour vos entreprises.

ÉTAPE 1 : Cibler les priorités terrain (Sections 2 et 3 du gabarit)

L'objectif est d'identifier où se trouvent les besoins urgents et mesurables dans vos entreprises.

Thèmes	Question à se poser	Réponses
Pratiques et gestes métiers	Au vu des « pratiques à faire évoluer » identifiées dans le gabarit, quels sont les 2 ou 3 gestes professionnels quotidiens qui ont le plus grand impact sur vos opérations (ex. réduction des pertes, optimisation énergétique, gestion des rejets/déchets) ?	
Métiers cibles	Quels sont les titres d'emplois précis (sur le terrain ou en gestion) qui regroupent le plus gros volume de travailleurs à accompagner en priorité ?	

ÉTAPE 2 : Définir la nature des compétences à développer (Section 3 du gabarit)

L'objectif est de distinguer l'adaptation des métiers existants de la création d'expertises pures.

Thèmes	Question à se poser	Réponses
Verdissage des métiers existants	Quelles compétences traditionnelles (ex. maintenance, procédés, service client, opérations) doivent être réorientées ou enrichies pour y intégrer un réflexe écoresponsable ?	
Spécialisation verte	Y a-t-il un besoin d'introduire des compétences vertes spécialisées (ex. bilan GES, analyse de cycle de vie, gestion de la biodiversité), ou s'agit-il d'abord d'une mise à niveau transversale ?	

ÉTAPE 3 : Concevoir le format pédagogique idéal (Section 6 du gabarit)

L'objectif est d'appliquer les principes du « savoir-devenir » et de contourner les freins logistiques du secteur.

Ancrage dans le réel	Comment la formation peut-elle s'appuyer sur des projets réels d'entreprise plutôt que sur des exposés théoriques (ex. formation-action, étude de cas terrain, coaching en milieu de travail) ?	
Modalités et contraintes	Compte tenu des contraintes de temps et d'horaires de votre main-d'œuvre, quel format est le plus adapté (ex. capsules de micro-apprentissage de 15 min, ateliers modulaires de 2h, formules hybrides) ?	

ÉTAPE 4 : Mobiliser les leviers et écosystèmes (Section 6 du gabarit)

L'objectif est de rendre la démarche viable, financée et pérenne.

Mutualisation et partenariats	Quelles synergies pouvez-vous créer avec d'autres CSMO, cégeps, universités ou consultants externes pour partager le développement de contenus ou les coûts ?	
Levée des freins	Quels programmes de soutien financier (ex. PACME, Pôle, Fonds sectoriels) ou outils d'accompagnement RH pouvez-vous attacher à cette offre pour maximiser le taux d'adhésion des entreprises ?	

Prochaine étape suggérée pour le CSMO

À partir des réponses consignées ci-dessus, le CSMO est invité à rédiger une Fiche d'opportunité de formation précisant :

1. Intitulé du projet ou du module de formation.
2. Public cible et modalité d'apprentissage privilégiée.
3. Résultats et impacts attendus pour le secteur.

Annexe - Définitions

Transition verte

La « transition verte » désigne le processus continu d'évolution vers une économie verte. Ce phénomène mondial entraîne l'émergence de nouveaux secteurs économiques et exige de nouvelles connaissances et compétences, tout en provoquant des transformations profondes dans des chaînes d'approvisionnement et des filières entières. *(Source : EnviroCompétences (2025). Grand diagnostic vert : enquête sur l'impact sur la transition verte desservie par les différents CSMO, page 5. En ligne : https://www.canva.com/design/DAHGYhjmi50/YXFUtXFWmhYzEXH3nyzkmA/view?utm_content=DAHGYhjmi50&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=uniquelinks&utlId=h1c504a8cc3#18)*

Compétences verdissantes

Les compétences verdissantes sont les capacités mobilisées pour faire évoluer des pratiques professionnelles dont la finalité première n'est pas environnementale, afin d'y intégrer des considérations environnementales liées notamment à la prévention, à la réduction, au contrôle ou à l'anticipation des impacts sur l'environnement, ainsi qu'à l'utilisation durable des ressources naturelles. *(Source : EnviroCompétences. (2026). Dictionnaire vert – Un langage commun pour accélérer la transition verte. Pôle Transition verte. https://envirocompetences.org/dictionnaire-vert-un-langage-commun-pour-accelerer-la-transition-verte/)*

Compétences vertes

Les compétences vertes sont les capacités mobilisées dont la finalité principale est directement environnementale et qui visent la prévention, la réduction, le contrôle, la gestion ou la réparation des impacts sur l'environnement, ainsi que la protection, la conservation, la restauration ou l'amélioration des écosystèmes et l'utilisation durable des ressources naturelles. *(Source : EnviroCompétences. (2026). Dictionnaire vert – Un langage commun pour accélérer la transition verte. Pôle Transition verte. https://envirocompetences.org/dictionnaire-vert-un-langage-commun-pour-accelerer-la-transition-verte/)*

Savoir-devenir

Le savoir-devenir est la capacité individuelle et collective à apprendre, se transformer et orienter ses actions dans des contextes d'incertitude et de transition, en mobilisant des compétences systémiques, collaboratives, éthiques et écologiques afin de contribuer à des futurs viables et désirables. *(Source : Référentiel québécois des compétences du futur, CPMT)*