

VOLET 2

RAPPORT D'ENQUÊTE POUR LE SECTEUR SECONDAIRE

Enquête menée auprès d'entreprises sur les impacts
de la transition verte sur la main-d'œuvre au Québec

Dans le cadre du projet

Grand diagnostic vert



Enviro
Compétences

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



TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	4
2. CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES	5
3. ANALYSE DESCRIPTIVE	9
3.1 Portrait des répondantes et répondants	9
3.2 Les entreprises et la transition verte aujourd'hui	12
3.3 Anticipations des entreprises pour leur avenir dans une économie en transition	20
3.3.1 Besoin en main-d'œuvre, formation et recrutement	22
3.3.1.1 Compétences	23
3.3.1.2 Formation et recrutement	26
4. ANALYSE INDIVIDUELLE DES CSMO	30
4.1 CSMO Habitation	30
4.2 Pharmabio Développement	31
4.3 PERFORM et Élexpertise	32
4.4 CSMOTA	33
4.5 Formabois	34
4.6 CSMO Textile	34
4.7 CoeffiScience	35
4.8 CSMO-M	36
4.9 CAMAQ	36

TABLE DES MATIÈRES

5. CROISEMENT DE DONNÉES	38
5.1 Croisement 1 – Plus d'opportunités de suivre des formations dans les entreprises de plus grandes tailles	39
5.2 Croisement 2 – Les compétences spécifiques priorisées, selon la taille de l'entreprise	41
6. RECOMMANDATIONS POUR LE SECTEUR SECONDAIRE	43
7. CONCLUSION	45
ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE	46
ANNEXE 2 – LEXIQUE	50

1

INTRODUCTION

L'expression « transition verte » désigne le processus continu par lequel on observe un changement de paradigme économique vers l'économie verte. La transition verte affecte l'ensemble des économies et des sociétés. Ainsi, elle entraîne dans son sillage une transition verte de la main-d'œuvre. Les entreprises et la main-d'œuvre sont en première ligne de la transition verte et peuvent bénéficier d'une transition planifiée et coordonnée. Cependant, sans les outils nécessaires pour faire face aux impacts des changements climatiques, elles pourraient également subir des préjudices.

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le Pôle d'expertise en transition verte – coordonné par EnviroCompétences – et mandatée par la Commission des partenaires du marché travail. Ce projet vise à mesurer la maturité de 28 différents secteurs d'activité économique en lien avec la transition verte de la main-d'œuvre. Les résultats seront utilisés dans l'optique d'élaborer de potentiels projets de formation et déterminer l'accompagnement nécessaire par secteur.

Cette enquête constitue le deuxième volet du Grand diagnostic vert. Elle vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de disponibilité, de compétences et de formation de la main-d'œuvre.

Ce rapport présente **des résultats détaillés des besoins relatifs à la transition verte des entreprises membres des CSMO qui composent le secteur primaire.** Il se base sur les réponses collectées à partir d'un questionnaire spécifique (Annexe I).

L'objectif de cette analyse **est d'offrir à ce comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) et à leurs entreprises membres l'information nécessaire afin de soutenir les projets visant entre autres**

le développement de compétences et la formation de la main-d'œuvre, en répondant adéquatement aux enjeux, besoins et obstacles sectoriels spécifiques à la transition verte. En effet, les actions à mettre en place pour soutenir les entreprises et répondre à leurs besoins durant cette transition ne sont pas entièrement du ressort des entreprises elles-mêmes. Plusieurs de ces mesures dépendent notamment du soutien des administrations publiques et des projets communs à l'échelle sectorielle développés par les CSMO.

L'analyse des réponses à cette enquête permettra **d'orienter les efforts dans la bonne direction**, tout en amplifiant la capacité des entreprises à communiquer leurs besoins et préoccupations aux autorités pertinentes. Cela contribuera à ce que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin dans le cadre de la transition verte.

La première partie du rapport se concentre sur la méthodologie de la cueillette de données, offrant ainsi une compréhension approfondie du processus utilisé pour obtenir les informations pertinentes. La seconde partie est une analyse descriptive des réponses à chaque question posée dans le questionnaire. Elle vise à mettre en lumière les besoins des organisations et des entreprises en matière de soutien dans le cadre de la transition verte. La troisième partie présente certaines observations se dégageant des réponses des CSMO sur une base individuelle, qui pourraient guider des efforts d'investigation ultérieurs par les CSMO concernés. La section suivante étudiera des croisements de données, permettant d'évaluer les tendances propres à la transition verte selon certains types d'entreprises, par exemple en fonction de leur taille ou de leur emplacement. La dernière partie du rapport présente des recommandations pour le secteur secondaire, informées par les conclusions tirées des trois sections précédentes.

2

CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES

Le sondage a été conçu entre janvier et mars 2024 dans un processus de dialogue entre l'équipe de Delorme Lajoie Consultation (DLC), différents CSMO¹, le Pôle d'expertise en transition verte d'EnviroCompétences et COPTICOM, Stratégies et relations publiques. La structure du sondage a été conçue autour des principes de sondages en ligne mis de l'avant par Plaisent, Zheng, Khadraoui et Bernard².

À la suite du processus de co-construction du sondage, l'équipe de recherche dirigée par DLC a fait part aux représentants et représentantes des CSMO du nombre de répondants et répondantes nécessaire pour atteindre une marge d'erreur de 3 % et un niveau de confiance de 95 % (si le sondage avait été probabiliste et ventilé

pour représenter de manière proportionnelle les entreprises selon leur taille). Toutefois, les cibles de nombre de répondants et répondantes ont été revues à la baisse pendant l'élaboration du sondage (voir encadré 1).

Le présent rapport regroupe les réponses des entreprises des 10 CSMO appartenant au secteur secondaire qui n'ont pas atteint leurs cibles de répondants. Pour la suite de ce rapport, nous ferons référence à ces CSMO et l'ensemble de leurs répondantes et répondants en tant que « le secteur secondaire », pour alléger le texte. Les CSMO représentés sont donc le **CSMO Habitation** (portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine), **PERFORM** (fabrication métallique industrielle), **Pharmabio Développement** (produits

¹ Les représentants et représentantes des CSMO ayant participé à l'élaboration du sondage font partie du comité directeur du Grand diagnostic vert. Les CSMO représentés dans ce comité sont Formabois, HortiCompétences, le CSMO Mines, Innoviste, CAMO-Route, AGRICarières, GrafiCompétences, TechnoCompétences et le CSMO-ESAC. Des ressortissants de différentes organisations composaient également le comité avisier du Grand diagnostic vert et ont contribué à l'élaboration du questionnaire. Ces organisations sont l'APTHQ, le ministère des Transports, le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie, le CTTEI, l'agence de développement durable Ellio, le ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques de la Faune et des Parcs, Recyc-Québec, la CSD, Québec Vert et la CSN.

² Plaisent M, Khadraoui M, Bernard P. Concepts et outils des sondages Web : Introduction à LimeSurvey et SurveyMonkey. Presses de l'Université du Québec, 2019.

pharmaceutiques et biotechnologiques), **Formabois** (bois), **Élexpertise** (industrie électrique et électronique), CSMOTA (transformation alimentaire), **CSMO-M** (métallurgie), **CSMO Textile**, **CoeffiScience** (chimie et procédés) et **CAMAQ** (aérospatiale).

Le tableau suivant montre les dates d'ouverture du sondage auprès des entreprises de chaque CSMO, le nombre d'entreprises composant chacun des CSMO, leur cible de nombre de répondants, ainsi que le nombre

de répondants effectivement atteint. La cueillette des réponses a pris fin le 15 juin 2024. Des rappels périodiques ont été envoyés durant la période d'ouverture du sondage. Lorsque deux répondantes et répondants d'une seule et même organisation remplissaient le questionnaire, nous en retenons un seul de manière aléatoire, à moins qu'une personne de l'organisation nous prévienne de retenir les réponses d'un questionnaire plutôt qu'un autre.

TABLEAU 1.
DATE D'OUVERTURE DU SONDRAGE, NOMBRE D'ENTREPRISES, CIBLE DE NOMBRE DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS ET NOMBRE DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS ATTEINTS, SELON LE CSMO

CSMO	DATE D'OUVERTURE DU SONDRAGE	NOMBRE D'ENTREPRISES DU CSMO	CIBLE DE NOMBRE DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS	NOMBRE DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS ATTEINT
CSMO Habitation	1er mai 2024	11 914	100	45
PERFORM	1er mai 2024	3 367	100	16
Pharmabio Développement	19 avril 2024	283	29	4
Formabois	3 mai 2024	994	97	2
Élexpertise	15 avril 2024	1 300	100	9
CSMOTA	15 avril 2024	2 700	100	12
CSMO-M	23 avril 2024	167	17	7
CSMO Textile	3 mai 2024	373	39	35
CoeffiScience	25 mai 2024	636	100	20
CAMAQ	10 avril 2024	433	100	22
Total	--	22 167	100	174

Pour le secteur secondaire, qui compte un total de 22 167 entreprises, cette cible est établie à 100 répondantes et répondants (voir encadré 1), ce qui représente 0,45 % des entreprises appartenant à ce secteur. Ce nombre de répondants et répondantes permettrait d'atteindre une marge d'erreur de 10 % et un niveau de confiance de 95 %.

À la fermeture du sondage, 174 réponses ont été recueillies, pour un taux de réponse de 0,78 %. Ce nombre de réponses dépasse la cible, permettant d'atteindre une marge d'erreur de 7 % avec un niveau de confiance de 95 %.

Le tableau 2 permet d'évaluer plus en détail la représentativité de l'échantillon. On constate que certains CSMO comptent pour une plus grande part de la population d'entreprises du secteur secondaire que de l'échantillon, et vice versa. Ces comparaisons permettent d'identifier quels CSMO sont surreprésentés et sous-représentés dans l'échantillon.

TABLEAU 2.**RÉPARTITION DE LA POPULATION ET DE L'ÉCHANTILLON DES ENTREPRISES DU SECTEUR SECONDAIRE, SELON LE CSMO**

CSMO	POURCENTAGE D'ENTREPRISES DANS LA POPULATION	POURCENTAGE D'ENTREPRISES DANS L'ÉCHANTILLON
CSMO Habitation	54 %	26 %
PERFORM	15 %	9 %
Pharmabio Développement	1 %	2 %
Formabois	4 %	1 %
Élexpertise	6 %	5 %
CSMOTA	12 %	7 %
CSMO-M	1 %	4 %
CSMO Textile	2 %	20 %
CoeffiScience	3 %	11 %
CAMAQ	2 %	13 %
Total	100 %	100 %

On remarque que le CSMO Textile, CoeffiScience et CAMAQ représentent une part beaucoup plus élevée des répondantes et répondants que de l'ensemble des entreprises du secteur secondaire. Ces CSMO sont donc surreprésentés dans l'échantillon. C'est particulièrement le cas pour le CSMO Textile, qui compte pour 20 % de l'échantillon, mais seulement 2 % de la population.

En contrepartie, le CSMO Habitation, PERFORM, Formabois et le CSMOTA comptent pour une part moins importante des répondantes et répondants que de l'ensemble des entreprises du secteur secondaire. Ces CSMO sont donc sous-représentés dans l'échantillon, en particulier le CSMO Habitation, qui compte pour 54 % de la population, mais seulement 26 % de l'échantillon. Néanmoins, ce CSMO compte pour la plus grande partie des répondantes et répondants de l'échantillon, ce qui est également le cas à l'échelle de la population.

ENCADRÉ 1. LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DE L'ENQUÊTE

Certaines difficultés se sont présentées durant le déroulement de l'enquête. La méthodologie a donc été adaptée pour faire face à ces difficultés, tout en tentant de préserver la robustesse des résultats présentés. Toutefois, ces circonstances font en sorte que **les résultats quantitatifs obtenus ont une valeur statistique adéquate, mais sous-optimale.**

Lors du processus de co-construction du sondage, les représentants et représentantes des CSMO ont indiqué que les cibles initialement choisies par l'équipe de recherche leur apparaissaient très peu réalistes. Afin de résoudre cette préoccupation et de tenter de préserver la motivation des CSMO en leur présentant un objectif qui leur semblait atteignable, l'équipe de recherche a donc choisi d'adopter les mêmes cibles que celles fixées par les CSMO pour leurs diagnostics sectoriels.

À la suite de cette décision, les cibles ont été abaissées une seconde fois, fixant le minimum de répondantes

et répondants à 10 % des entreprises pour les CSMO comptant moins de 1 000 entreprises et à 100 répondants et répondantes pour les CSMO de 1 000 entreprises et plus. Malgré ce compromis, seuls 7 des 28 CSMO (25 %) ont atteint ces nouvelles cibles. Compte tenu des effets de la révision des cibles sur la marge d'erreur et le niveau de confiance, nous ne pouvons considérer que les résultats obtenus pour les CSMO n'ayant pas atteint les cibles ont une valeur statistique suffisante pour leur consacrer un rapport à part entière, sur un pied d'égalité avec les CSMO ayant atteint leur cible.

La plupart des CSMO ayant atteint leur cible sont ceux qui comptent relativement peu d'entreprises, ce qui pourrait suggérer que les entreprises se sentent moins concernées ou manquent d'intérêt envers la transition verte, ou l'idée de répondre à un sondage plus généralement. Pour une multitude de raisons, les équipes des CSMO offraient une collaboration à géométrie variable dans la diffusion du sondage à leurs entreprises membres. Par exemple, alors que certaines équipes faisaient parvenir le sondage à leurs entreprises par un courriel spécifique à ce sujet, d'autres plaçaient le lien vers le sondage parmi d'autres points d'intérêt dans leurs infolettres.

Devant ces constats, l'équipe de recherche a mis en place plusieurs stratégies pour accroître le nombre

de répondants et répondantes. Elle a notamment apparié les CSMO à leur code SCIAN et mis sur pied une plateforme de redirection, afin que les entreprises puissent accéder au sondage correspondant à leur CSMO à travers d'autres organisations que ce dernier (syndicats, chambres de commerce, etc.). Elle a également rédigé des gabarits de courriels de relance personnalisés pour les CSMO et les principaux enjeux que leurs représentants et représentantes anticipaient par rapport à la transition verte. Elle a d'ailleurs envoyé certains de ces courriels directement à plus de 2 500 entreprises à travers trois CSMO ayant fourni leur liste d'entreprises à l'équipe de recherche. Les résultats insatisfaisants présentés plus haut ont été obtenus en dépit de ces efforts. Des initiatives plus agressives auraient nécessité davantage de ressources que n'en disposent l'équipe de recherche et ses partenaires dans le cadre du présent mandat.

Dans ces circonstances, afin de pouvoir s'acquitter de son mandat en fournissant à tous les participants et participantes les meilleurs outils possibles pour faire face aux enjeux de la transition verte, l'équipe de recherche et ses partenaires ont décidé de rédiger des rapports spécifiques aux CSMO ayant atteint leurs cibles, et de combiner les réponses des autres afin de produire des rapports concernant les trois grands secteurs de l'économie (primaire, secondaire et tertiaire).

3

ANALYSE DESCRIPTIVE

Dans cette section du rapport, nous procéderons à une analyse descriptive des données recueillies. **L'objectif central de cette analyse est de fournir un aperçu détaillé des principales caractéristiques de notre ensemble**

de données. Cette étape cruciale nous aidera à mieux comprendre la nature de nos données avant de passer à des croisements de données.

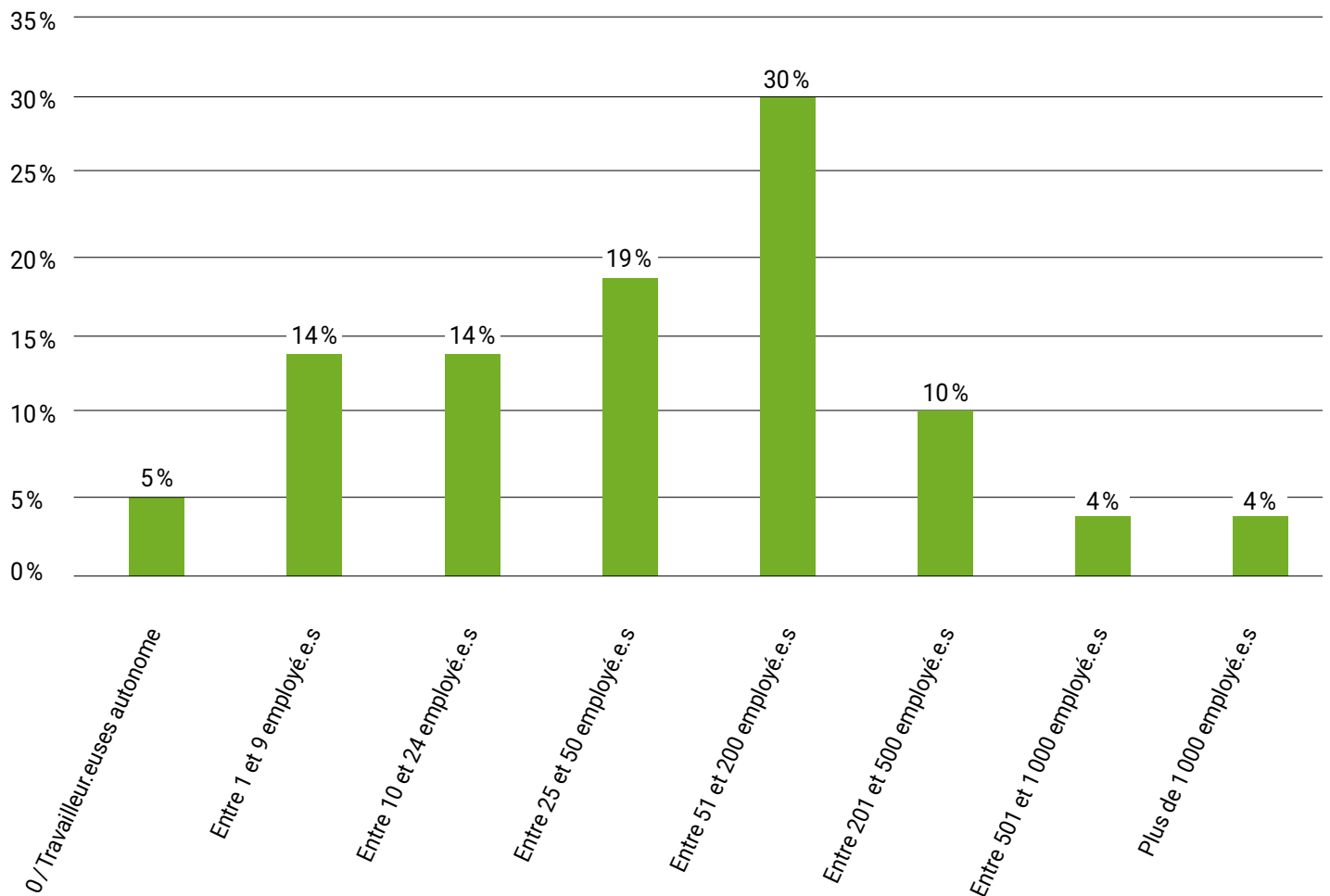
3.1

PORTRAIT DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS

La première question, outre celle demandant le nom de l'entreprise, visait à déterminer la taille des entreprises participantes. Les résultats montrent une répartition diversifiée. **Les entreprises d'entre 51 et 200 employées et employés sont les plus représentées dans l'échantillon (30 %), suivies des entreprises d'entre 25 et 50 employés et employées (19 %). Les entreprises**

de 24 employés et employées ou moins représentent le tiers (33 %) de l'échantillon et un peu plus de la moitié (52 %) de l'échantillon est composé d'entreprises de 50 employées et employés et moins. Les entreprises de plus grande taille, avec 201 employés et employées ou plus, représentent une part moins importante (18 %) de cet échantillon.

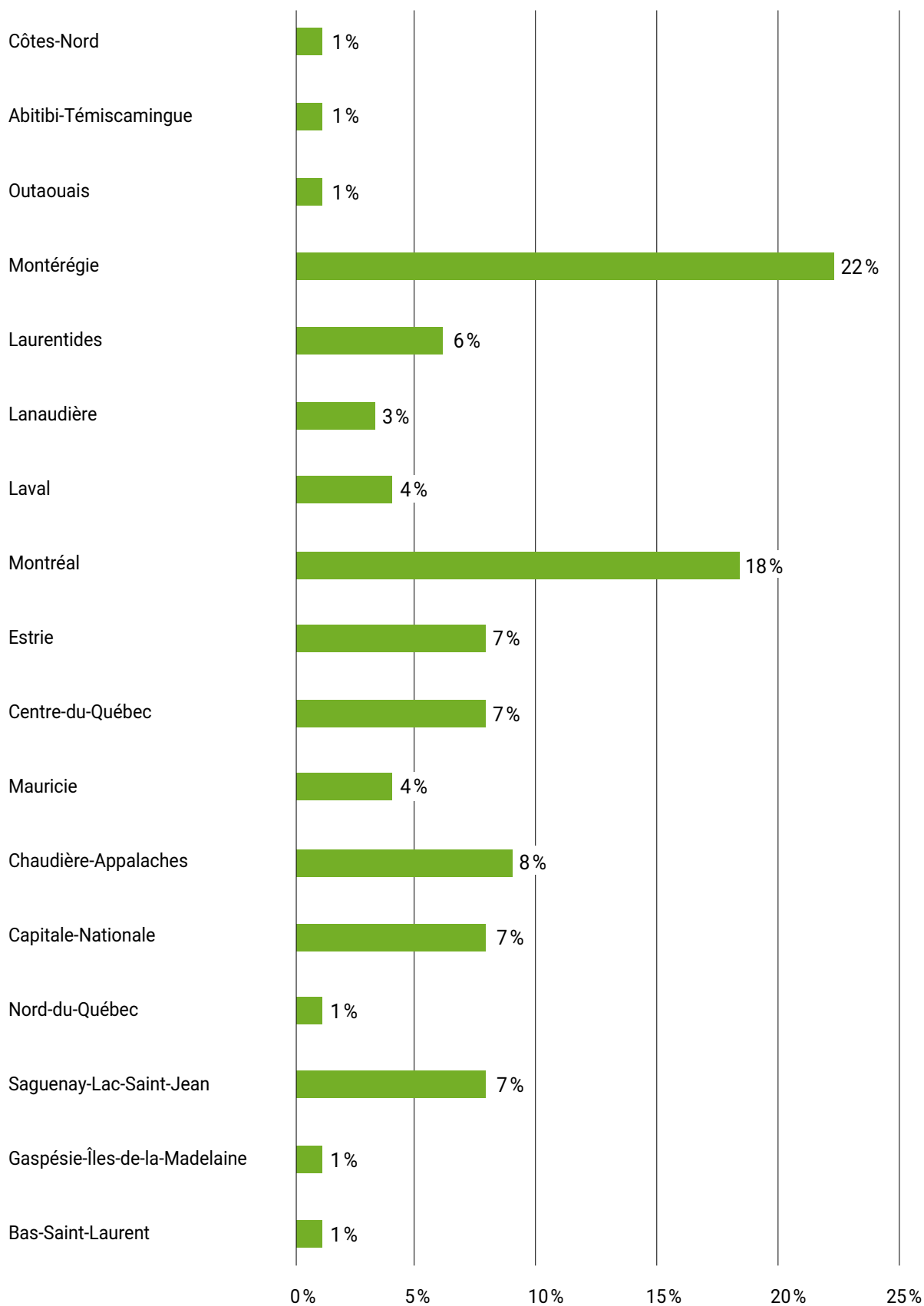
GRAPHIQUE 1.
DISTRIBUTION DES ENTREPRISES DU SECTEUR SECONDAIRE SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS ET D'EMPLOYÉES
(QUESTION 2)



La question sur la localisation des activités des entreprises met en lumière la répartition géographique des entreprises à travers le Québec. La région la plus fréquemment mentionnée est la Montérégie (22 %), suivie de Montréal (18 %), ce qui suggère une concentration significative d'entreprises dans ces zones. D'autre part,

les régions de la Côte-Nord, l'Abitibi-Témiscamingue, l'Outaouais, le Nord-du-Québec, la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et le Bas-Saint-Laurent semblent moins présentes, représentant chacune 1 % de l'échantillon. Une vue d'ensemble de la répartition géographique des entreprises participantes est disponible au graphique 2.

GRAPHIQUE 2.
RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE OÙ SE DÉROULE LA MAJORITÉ DE LEURS ACTIVITÉS
(QUESTION 3)



3.2

LES ENTREPRISES ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

Cette section du sondage vise à évaluer le niveau d'engagement actuel des entreprises dans la transition verte, ainsi que les défis, les besoins en ressources et les perspectives associées à cette transition.

La transition verte est un concept central dans les discussions contemporaines sur le développement durable et la protection de l'environnement. Elle représente un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, mettant l'accent sur les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, l'économie circulaire et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela se traduit par des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte est également un processus qui nécessite que la main-d'œuvre acquière de nouvelles compétences et que certaines personnes envisagent de changer d'emplois pour s'adapter aux nouveaux paradigmes économique et environnemental.

Il est à noter que la notion de « transition juste » fait partie de la transition verte³. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et travailleuses et des entreprises

pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

La question 4, visant à déterminer si les entreprises ont dû initier des changements au cours des dix dernières années en raison des enjeux liés à la transition verte, révèle que **69 % des répondants et répondantes indiquent avoir effectivement entrepris des changements, tandis que 25 % ont répondu par la négative**, comme permet de constater le graphique 3.

6 % des répondants et répondantes indiquent ne pas savoir si des changements avaient été initiés. Ces résultats suggèrent que 69 % des entreprises sont directement touchées par les enjeux de la transition verte et ont initié des changements dans leurs opérations au cours de la dernière décennie, ce qui souligne l'importance croissante de ces enjeux dans le paysage économique actuel. L'adoption de procédés de production, d'intrants et l'accès à des produits plus respectueux de l'environnement – changements relevant en grande partie du secteur secondaire – constituent un pilier du verdissement de l'ensemble de l'économie. Il est donc encourageant

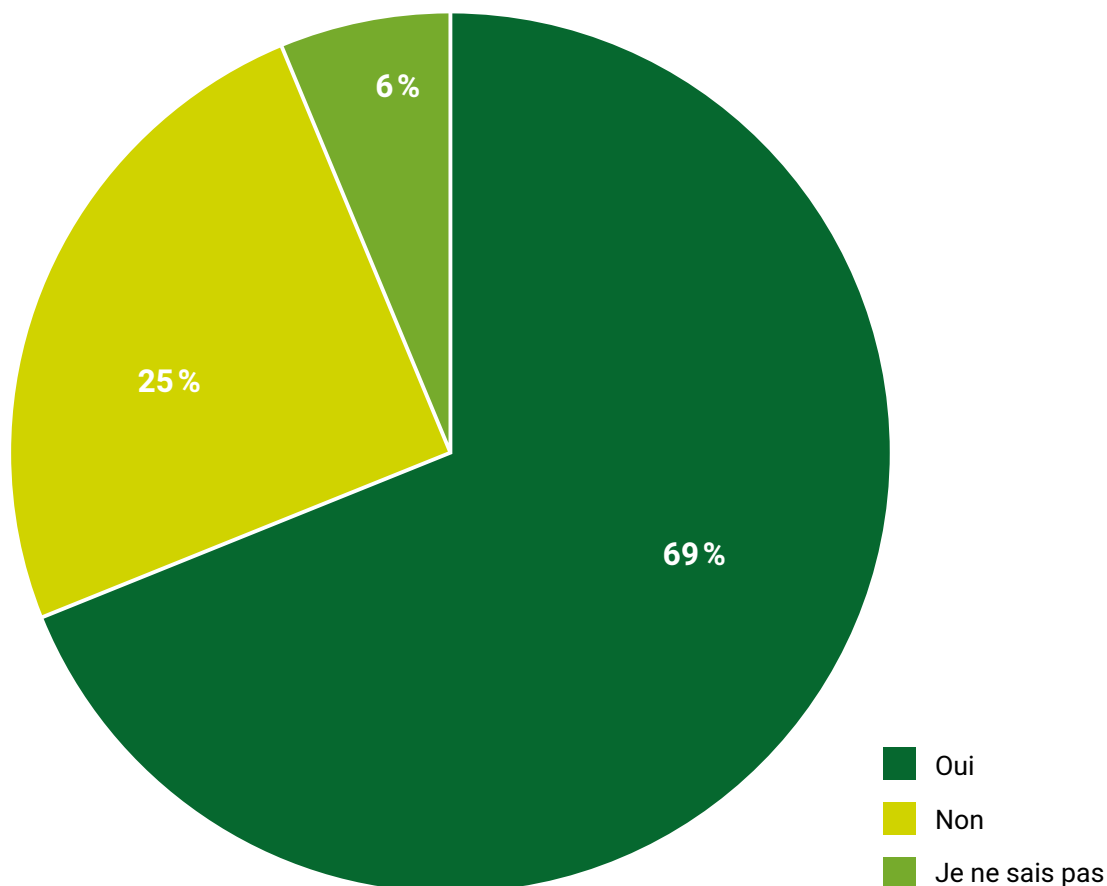
³ Organisation internationale du travail. *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*. Genève; 2016. Disponible : https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/fr/media/435086/download&ved=2ahUKEwiMy_T0tZ2HAXuFFkFHVy_C1gQFnoECB0QAQ&usq=AOvVaw2KQwBViwXuwVENfITzOz8

de constater que la majorité des répondantes et répondants déclarent avoir initié des changements en raison de la transition verte. Il est également intéressant

de noter qu'un pourcentage relativement faible des répondants et répondantes ne sont pas certains de l'impact de la transition verte sur leurs activités.

GRAPHIQUE 3.

RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON SI ELLES ONT DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON D'ENJEUX CONCERNANT LA TRANSITION VERTE (QUESTION 4)



La question 5, portant sur les mesures favorables à la transition verte mises en place dans les entreprises participantes, révèle une diversité de pratiques adoptées. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Un pourcentage significatif d'entreprises ont mis en place des programmes de gestion, de réduction et/ou de revalorisation des déchets (49 %), ce qui démontre un engagement envers les pratiques plus responsables. De plus, **39 % des entreprises déclarent avoir amélioré l'efficacité énergétique de leurs bâtiments et infrastructures**. Considérant que les bâtiments et infrastructures sont au cœur de la production dans le secteur secondaire, par exemple à travers l'occupation de bâtiments industriels tels que des usines, ce résultat

démontre une certaine volonté parmi les répondantes et répondants de diminuer leur empreinte écologique, et par la même occasion celle de leurs produits.

Parmi les répondants et répondantes, 37 % indiquent avoir mis en place des mesures concernant la formation des employés et employées sur les pratiques écoresponsables, ce qui souligne un certain degré d'importance accordé à la sensibilisation et à l'engagement de la main-d'œuvre dans les initiatives environnementales. Cependant, seulement 9 % des entreprises déclarent avoir embauché des personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte, ce qui témoigne d'une faible volonté à intégrer des expertises spécifiques pour accompagner le changement vers des pratiques plus

durables, ou une incapacité à le faire. Par exemple, des difficultés de recrutement parmi les entreprises du secteur secondaire pourraient faire en sorte que pour se doter de connaissances et compétences vertes, les entreprises préconisent la formation des employées et employés qu'elles ont déjà, plutôt que l'embauche de personnes supplémentaires ayant déjà les connaissances visées.

34% des répondantes et répondants mentionnent avoir intégré des pratiques et/ou procédés durables dans leur processus de production, réitérant l'apparente volonté de réduire l'empreinte écologique des entreprises du secteur secondaire.

Par ailleurs, 30% des répondantes et répondants indiquent avoir mis en place des mesures favorisant une meilleure gestion de l'eau et 22% des entreprises déclarent avoir effectué des audits environnementaux pour évaluer et améliorer leurs pratiques.

D'autres mesures favorables à la transition verte, telles que l'élaboration d'un plan de réduction des gaz à effet de serre (GES) (20%), l'investissement dans les technologies vertes (19%), le remplacement d'une ou plusieurs

sources d'énergie non renouvelable par de l'énergie renouvelable (16%), l'obtention de certifications environnementales (13%) et la mise sur pied d'initiatives de préservation de la biodiversité (8%), ont également été mentionnés par un pourcentage relativement plus faible d'entreprises.

Un peu moins du cinquième des répondantes et répondants (18%) indiquent n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte. Cette proportion est inférieure à la proportion des répondantes et répondants ayant répondu n'avoir initié aucun changement en raison de la transition verte à la question 4 (25%). Ce constat peut indiquer que certaines pratiques favorables à la transition verte peuvent être présentes « par défaut » chez les entreprises du secteur secondaire, témoignant d'une tendance au verdissement dans ce secteur. La proportion des entreprises indiquant n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte s'approche néanmoins du cinquième des répondantes et répondants, suggérant un besoin d'accompagnement, de sensibilisation ou d'autres formes de soutien pour que les entreprises s'engagent davantage dans la transition verte.

TABLEAU 3.
MESURES LIÉES À LA TRANSITION VERTE MISES EN PLACE DANS LES ENTREPRISES DU SECTEUR SECONDAIRE
(QUESTION 5)

	% PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS*
Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets	49 %
Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations <i>Exemples: Certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.</i>	39 %
Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables <i>Exemples: meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.</i>	37 %
Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production	34 %
Meilleure gestion de l'eau	30 %
Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques	22 %
Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)	20 %
Investissement dans les technologies vertes	19 %
Aucune mesure	18 %
Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable	16 %
Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services	13 %
Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte	9 %
Initiatives de préservation de la biodiversité	8 %

***Note** : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.

La question 6, sur l'adéquation entre les travailleurs et les travailleuses actuellement à l'emploi des entreprises participantes et les besoins liés à la transition verte de ces entreprises, révèle une diversité de situations.

16 % des entreprises indiquent que leurs employées et employés répondent entièrement à leurs besoins liés à la transition verte, ce qui témoigne du chemin qu'il reste à parcourir pour que les entreprises du secteur puissent faire face aux enjeux environnementaux actuels et pour saisir les opportunités qui se présentent.

D'autre part, 37 % des entreprises indiquent que leurs travailleuses et travailleurs répondent partiellement à leurs besoins liés à la transition verte, mais qu'il leur manque de la main-d'œuvre spécialisée ou formée pour répondre pleinement à ces enjeux. Cette situation souligne l'importance de la formation et du développement des compétences pour soutenir la transition verte au sein des entreprises.

En revanche, un peu moins du quart (23 %) des entreprises déclarent que leurs employées et employés répondent peu à leurs besoins liés à la transition verte, ce qui suggère un besoin d'investissement dans le recrutement ou la formation de main-d'œuvre spécialisée dans ce domaine. **Par ailleurs, 12 % des entreprises soulignent que leurs travailleuses et travailleurs**

ne répondent pas du tout à leurs besoins relatifs à la transition verte et qu'elles n'ont ni l'expertise ni la main-d'œuvre nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte. Cela représente un défi majeur pour ces organisations.

Globalement, 53 % des entreprises du secteur secondaire disposent d'employées et employés répondant au moins partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte, tandis que les travailleurs et travailleuses de 35 % des entreprises ne répondent que peu ou pas du tout à leurs besoins. Ces résultats indiquent tout d'abord qu'une proportion relativement faible (12 %) des entreprises se disent très peu – ou pas du tout – touchées par les enjeux environnementaux actuels, ou déclarent ne pas s'en préoccuper, suggérant que les entreprises du secteur secondaire prennent la transition verte au sérieux et qu'elles reconnaissent l'importance de disposer de main-d'œuvre adéquatement qualifiée pour y faire face. Cependant, l'analyse des réponses à la question 6 met en lumière la nécessité de redoubler d'efforts pour que les entreprises du secteur puissent accéder aux connaissances et compétences vertes nécessaires pour faire face à la transition verte. Heureusement, plusieurs répondantes et répondants indiquaient à la question 5 former leurs employées et employés à propos des pratiques écoresponsables, ce qui représente un pas dans la bonne direction. la transition verte.

TABEAU 4.
RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR NIVEAU DE SATISFACTION PAR RAPPORT À LA CAPACITÉ DE LEURS EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À RÉPONDRE À LEURS BESOINS RELATIFS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 6)

	% PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS
Partiellement : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé	37%
Peu : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte	23%
Entièrement : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent	16%
Pas du tout : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte.	12%
Notre entreprise est très peu - ou pas du tout - touchée par les enjeux environnementaux actuels	8%
Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels	4%

La question 7, qui aborde les obstacles empêchant les entreprises d'aller plus loin dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, révèle une variété de défis rencontrés. Les répondants avaient la possibilité de sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent à leur situation.

53 % des entreprises mentionnent manquer de temps pour analyser de meilleures options, ce qui souligne une contrainte de temps dans la mise en œuvre de pratiques favorables à la transition verte. **D'autre part, 43 % des entreprises déclarent manquer de connaissances ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne pour aller plus loin dans la transition verte**, ce qui met en évidence un besoin de développement des compétences et de la formation au sein de ces organisations. Ces résultats concordent avec les réponses à la question précédente, indiquant que seulement 16 % des entreprises disposaient de main-d'œuvre répondant entièrement à leurs besoins relatifs à la transition verte.

Une part significative de l'échantillon rencontre des enjeux d'ordre financier. Le tiers des répondantes et répondants affirme manquer de ressources financières pour implanter des mesures supplémentaires favorables à la transition verte. La même proportion de l'échantillon soutient que les coûts afférents à l'implantation de ces pratiques ne leur permettent pas de demeurer compétitifs. Le fait que ces enjeux semblent récurrents pour une part importante des entreprises du secteur secondaire, qui appartiennent à différentes industries, suggèrent que certains efforts pourraient être coordonnés pour réduire les coûts des biens et services nécessaires à l'implantation de nouvelles mesures favorables à la transition verte, afin de les rendre plus accessibles pour les entreprises issues de secteurs et d'industries variés.

Un peu plus du quart (26 %) des entreprises indiquent ne pas en savoir assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles, ce qui souligne un besoin de sensibilisation et d'information sur les bénéfices de telles pratiques.

D'autres obstacles cités par les répondantes et répondants sont le fait que leurs clients ne sont pas prêts à utiliser leurs produits favorables à la transition verte (16 %), le manque de clarté des cadres réglementaires (13 %), le fait que les fournisseurs et/ou les sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte (11 %) et le fait que la structure des programmes d'appui n'est pas adéquate (10 %).

13 % des répondantes et répondants disent ne rencontrer aucun obstacle à l'implantation de mesures favorables à la transition verte, suggérant que l'implantation de ces pratiques demeure généralement entravée dans le secteur secondaire. Seulement 6 % des entreprises déclarent que ces changements ne correspondent pas à leurs orientations ou à leur culture. Il s'agit de la réponse la moins populaire à la question 7, indiquant que généralement, les entreprises du secteur secondaire se préoccupent des pratiques favorables à la transition verte.

Ces résultats soulignent les principaux défis rencontrés par les entreprises du secteur secondaire dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, et mettent en lumière les domaines où des efforts supplémentaires peuvent être nécessaires pour surmonter ces obstacles. Les enjeux qui prévalent sont le manque de temps, ainsi que le manque de main-d'œuvre et de connaissances à l'interne.

TABLEAU 5.
OBSTACLES EMPÊCHANT LES ENTREPRISES D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 7))

	% PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS*
Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options	53%
Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne	43%
Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement	33%
Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs	33%
Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles	26%
Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte	16%
Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables	13%
Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs	13%
Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte	11%
La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate	10%
Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise	6%

**Note: La somme en pourcentage dépasse 100% dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

La question 8, qui aborde les opportunités pour les employés et employées de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou sur des enjeux liés à la transition verte, révèle une diversité de situations. Les répondants et répondantes avaient la possibilité de sélectionner une seule réponse parmi les choix proposés.

Comme le démontre le graphique 4, **25% des entreprises indiquent offrir à leurs employés et employées**

l'opportunité de suivre de telles formations. 17% des répondantes et répondants affirment envisager d'offrir ces formations dans un avenir rapproché. En outre, 15% des entreprises se disent intéressées à offrir ce type de formations, mais ne pas le faire, par manque de ressources. Ces résultats témoignent d'un engagement en faveur du développement des compétences et connaissances vertes de leur main-d'œuvre, mais d'un manque de ressources pour mettre cet engagement en pratique.

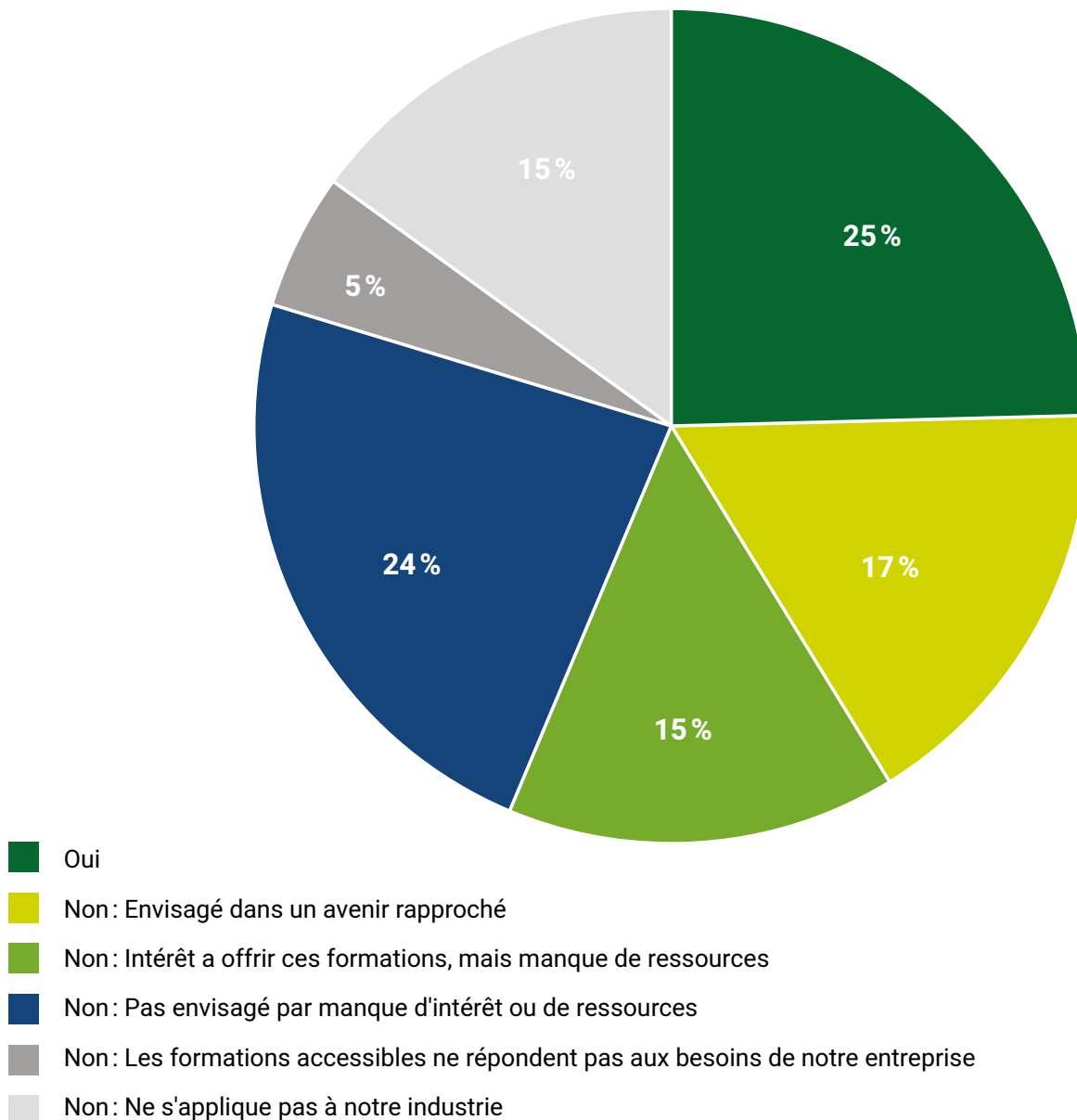
On remarque que l'entreprise n'envisage pas d'offrir ces formations en raison d'un manque d'intérêt ou de ressources dans le cas de 17 % des répondantes et répondants, suggérant la nécessité d'informer ou de sensibiliser davantage certaines entreprises aux façons dont la formation des employées et employés peut contribuer à renforcer leur capacité à faire face à la transition verte et à saisir les opportunités qu'elle représente.

15% des entreprises indiquent que cette question ne s'applique pas à leur industrie et 5% des répondantes

et répondants déclarent que les formations accessibles ne répondent pas aux besoins de leur entreprise. Ces résultats suggèrent que la formation pourrait être repensée pour rejoindre davantage d'industries et d'entreprises du secteur secondaire.

Ces résultats mettent en lumière les efforts déployés par certaines entreprises pour former leurs employés et employées aux pratiques écoresponsables et à la transition verte, ainsi que les défis rencontrés par d'autres pour mettre en place de telles initiatives de formation.

GRAPHIQUE 4.
OPPORTUNITÉS DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DES ENTREPRISES DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 8)



3.3

ANTICIPATIONS DES ENTREPRISES POUR LEUR AVENIR DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION

Les anticipations des entreprises concernant leurs besoins dans une économie en transition verte sont un aspect crucial pour leur adaptation et leur succès futur. Alors que la transition verte progresse, les entreprises doivent anticiper les changements dans leur secteur d'activité et dans leurs pratiques commerciales. Ces changements impacteront non seulement la manière dont elles opèrent, mais aussi le travail de leurs employés et employées. Les entreprises doivent être attentives aux tendances et aux besoins de leurs clients, ainsi qu'aux nouvelles compétences et technologies qui seront nécessaires. Cette prospective est essentielle pour assurer une transition réussie vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement, d'où l'importance de la question 9.

Les réponses à cette question, qui a pour objet l'**impact de la transition verte sur le travail de la main-d'œuvre et des entreprises**, montrent une pluralité de perspectives.

36 % des répondants et répondantes n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employés et employées. Plusieurs facteurs pourraient expliquer ce résultat. Par exemple, les répondantes et répondants pourraient anticiper des changements dans le travail de leurs employés et employées à un autre moment que dans les cinq prochaines années. Il est également

envisageable que le travail ait déjà changé dans certaines entreprises en raison de la transition verte, et donc que ces dernières anticipent de continuer à appliquer ces nouvelles pratiques pour les cinq prochaines années. Il se peut aussi que les impacts de la transition verte affectent le travail quotidien des employés et employées de façon relativement indirecte. Ce travail connaîtrait donc peu de changements dans les cinq prochaines années. Cette dernière hypothèse semble toutefois peu plausible, considérant les interactions entre les enjeux environnementaux et les industries du secteur primaire. Il serait néanmoins pertinent que les CSMO inclus dans ce rapport consultent leurs membres pour établir avec plus de précision les raisons pour lesquelles elles ne prévoient pas de changement dans le travail de leurs employés et employées en raison de la transition verte dans les cinq prochaines années.

26 % des entreprises prévoient que le travail de leurs employés et employées changera, ce qui pourrait nécessiter l'acquisition de nouvelles compétences. Ce résultat souligne l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements induits par la transition verte en développant les compétences de leurs employés et employées pour s'adapter aux nouvelles exigences du marché. Cela réitère également la nécessité d'assurer l'adéquation entre l'offre de formation et la demande

de connaissances et de compétences des entreprises, afin que ces dernières aient à leur disposition les outils nécessaires pour saisir les opportunités que présentera la transition verte et continuer à satisfaire les préférences de leurs clients et fournisseurs.

18 % des entreprises anticipent une augmentation du travail pour leurs employés et employées en raison d'une augmentation des activités de leur entreprise.

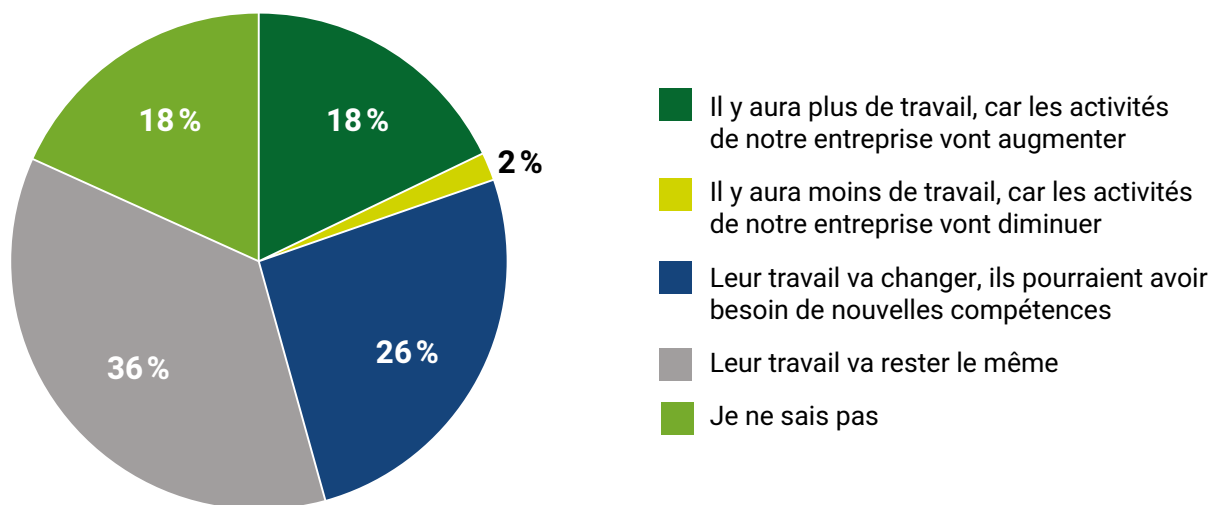
Ce résultat suggère une perception positive de l'impact de la transition verte sur leur entreprise, avec des opportunités de croissance et d'expansion. Cette réponse est notamment la plus populaire parmi les répondantes et répondants issus d'Élexpertise, ce qui semble cohérent compte tenu notamment des politiques actuelles d'électrification des transports. Certaines entreprises du secteur secondaire pourraient donc être confrontées à des défis de gestion de croissance au courant des prochaines années. Cette croissance pourrait également affecter certaines régions, si les entreprises qui connaîtront une augmentation de leurs activités sont concentrées géographiquement. Par exemple, le projet de filière batterie pourrait créer 6 000 emplois au Québec d'ici 2030, dont entre 2 500 et 3 000 dans la région de Bécancour, dans le Centre-du-Québec⁴. Les entreprises de cette région devront avoir accès à un bassin suffisant de main-d'œuvre adéquatement qualifiée pour saisir pleinement cette opportunité.

18 % des répondantes et répondants indiquent ne pas savoir comment la transition verte changera le travail de leurs employés et employées, indiquant que davantage d'initiatives d'information et de sensibilisation des entreprises du secteur secondaire à propos des impacts possibles de la transition verte sur la main-d'œuvre et les entreprises pourraient contribuer à mieux identifier les besoins du secteur secondaire.

2 % des entreprises prévoient une diminution du travail pour leurs employés et employées en raison d'une diminution des activités de leur entreprise. Ces résultats indiquent que selon les entreprises sondées, le secteur secondaire de l'économie québécoise semble peu à risque d'une diminution importante de l'activité économique en raison de la transition verte, suggérant que des mesures comme le soutien à la requalification de la main-d'œuvre n'ont pas besoin d'être au cœur des stratégies élaborées pour soutenir ce secteur.

Ces résultats mettent en lumière les diverses façons dont les entreprises appartenant au secteur secondaire anticipent l'impact de la transition verte sur le travail de leurs employés et employées. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements à venir en développant les compétences nécessaires pour s'adapter à une économie en transition verte. Les résultats mettent aussi en lumière les besoins du secteur en matière de politiques publiques, sur lesquels nous reviendrons dans les recommandations à la section 6.

GRAPHIQUE 5.
CHANGEMENT DES TÂCHES DE LA MAIN-D'ŒUVRE ANTICIPÉ DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES (QUESTION 9)



⁴ Investissement Québec. La filière batterie québécoise. Québec; 2024. Disponible : <https://filierebatterie.investquebec.com>

3.3.1

BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE, FORMATION ET RECRUTEMENT

Les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre dans le cadre de la transition verte sont au cœur des préoccupations actuelles. **Pour réussir leur transition vers des pratiques plus durables, les entreprises doivent non seulement identifier les compétences requises pour opérer dans une économie verte, mais aussi mettre en**

place des programmes de formation et de recrutement adaptés. Cette double exigence souligne l'importance pour les entreprises de repenser leurs stratégies de gestion des ressources humaines afin de s'adapter aux nouveaux défis posés par la transition verte, d'où l'importance d'identifier et de mettre en lumière ces besoins

3.3.1.1

COMPÉTENCES

La question 10, sur les compétences à développer par le biais de la formation dans le cadre de la transition verte, permet de dégager les priorités des entreprises en matière de développement des compétences. Les répondants et répondantes devaient classer les compétences en ordre de priorité, avec le choix numéro 1 représentant leur priorité.

38 % des entreprises classent les compétences en gestion de projet de développement durable comme leur priorité numéro un. Cela met en lumière l'importance accordée à la capacité de planification stratégique et d'évaluation de l'impact environnemental des projets pour mener à bien la transition verte.

26 % des entreprises identifient les compétences techniques spécifiques à la transition verte comme leur priorité numéro un. Cela suggère une reconnaissance de l'importance des compétences techniques spécialisées pour réussir la transition vers des pratiques plus durables.

26 % des entreprises estiment ne pas avoir besoin de formation spécifique sur la transition verte pour leurs employés et employées. Ce résultat suggère à nouveau un besoin d'efforts supplémentaires pour informer et sensibiliser davantage les entreprises du secteur secondaire à propos de la façon dont les compétences vertes peuvent contribuer à renforcer la capacité des entreprises à faire face à la transition verte. Toutefois, ce choix de réponse demeure l'option de priorité numéro 4

la plus populaire (66 %), indiquant que plusieurs entreprises valorisent le renforcement des connaissances et compétences vertes de leurs employés et employées.

10 % des entreprises identifient les compétences en communication environnementale comme leur priorité numéro un. Cela souligne que les entreprises du secteur secondaire accordent moins d'importance de la sensibilisation du public aux enjeux environnementaux et à la communication des initiatives de développement durable qu'aux autres compétences spécifiques à la transition verte. Il s'agit également du choix de priorité numéro 3 le plus populaire (44 %).

Ces résultats mettent en lumière les diverses priorités des entreprises en matière de développement des compétences pour la transition verte. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de cibler les domaines de formation les plus pertinents pour leurs besoins spécifiques afin de réussir leur transformation vers des pratiques plus durables. Le domaine de formation le plus pertinent pour les entreprises du secteur secondaire est le développement des compétences de gestion de projet de développement durable, suivi du développement des compétences techniques spécifiques à la transition verte. Les compétences de communication environnementale semblent moins importantes pour les entreprises du secteur secondaire.

TABLEAU 6.
COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES À DÉVELOPPER PAR LA FORMATION SELON LES ENTREPRISES
DU SECTEUR SECONDAIRE (QUESTION 10).

	PRIORITÉ 1	PRIORITÉ 2	PRIORITÉ 3	PRIORITÉ 4
Compétences en gestion de projet de développement durable <i>Exemples: Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.</i>	38 %	37 %	21 %	5 %
Compétences techniques spécifiques à la transition verte <i>Exemples: Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.</i>	26 %	37 %	30 %	6 %
Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s	26 %	2 %	6 %	66 %
Compétences en communication environnementale <i>Exemples: Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.</i>	10 %	24 %	44 %	22 %

La question 11, sur les compétences génériques nécessaires pour faire face aux enjeux de la transition verte, permet de mettre en évidence les capacités considérées comme essentielles par les entreprises. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

Les compétences génériques, également appelées compétences transversales, sont des capacités et des traits de personnalité qui peuvent être appliqués à différents contextes et industries. Contrairement aux compétences techniques, qui sont spécifiques à un domaine particulier, les compétences génériques sont des compétences de base qui sont souvent nécessaires pour réussir dans de nombreux emplois et situations de vie. Ces compétences incluent des aptitudes telles que la communication efficace, le travail d'équipe, la pensée critique et les autres choix de réponses à la question 11.

67 % des entreprises identifient la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement comme une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte. 64 % des entreprises soulignent l'importance de la vision à long terme comme compétence générique nécessaire. 39 % des entreprises ont mis en avant la créativité comme une compétence générique importante.

33 % des répondantes et répondants soulignent l'importance de la pensée critique. La même proportion des entreprises mentionne la capacité à biencommuniquer parmi les compétences génériques permettant de faire face à la transition verte. 30 % des répondantes et répondants misent sur l'aptitude au travail d'équipe. D'autres compétences ont été mentionnées par 20 % des entreprises, soient la capacité de réseautage et la création de partenariats, ainsi que l'autonomie et la capacité à travailler de façon indépendante.

Enfin, 17 % des entreprises affirment que la question 11 ne s'applique pas à leur industrie. Il s'agit du choix de réponse le moins populaire à cette question. Toutefois, la proportion des répondantes et répondants ayant choisi cette option s'approche du cinquième de l'échantillon, réitérant la nécessité d'informer et de sensibiliser davantage les entreprises à propos des moyens dont le développement des compétences humaines peut contribuer à renforcer leur capacité à naviguer dans la transition verte.

Ces résultats soulignent l'importance pour les entreprises de développer un ensemble de compétences génériques chez leurs employés et employées pour réussir leur transition vers une économie plus durable et respectueuse de l'environnement. Les résultats peuvent également suggérer que la formation diplômante devrait

favoriser le développement de ces compétences afin que les étudiants et étudiantes puissent mieux en satisfaire la demande lorsqu'ils entreront sur le marché du travail. La popularité de la capacité d'adaptation et de la vision à long terme parmi les compétences génériques mentionnées

par les répondantes et répondants, compte tenu des réponses à la question 9, pourrait suggérer que les entreprises entrevoient des changements dans le travail de leurs employées et employés dans un avenir plus éloigné.

TABLEAU 7.
COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES NÉCESSAIRES AUX EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES POUR MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE (QUESTION 11)

	% PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS*
Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement	67%
Vision à long terme	64%
Créativité	39%
Pensée critique	33%
Capacité à bien communiquer	33%
Aptitude de travail d'équipe	30%
Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante	20%
Capacité de réseautage et création de partenariats	20%
Ne s'applique pas	17%

***Note:** La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.

3.3.1.2

FORMATION ET RECRUTEMENT

La question 12, sur l'amélioration de l'offre de formation continue pour les travailleurs et travailleuses en emploi afin de mieux répondre aux besoins des entreprises en matière de transition verte, permet de mettre en évidence plusieurs axes d'amélioration potentiels. Les répondants et répondantes pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés.

43 % des entreprises pensent qu'il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs et travailleuses en emploi soit plus facilement accessible.

L'analyse des réponses à la question 8 suggérerait qu'une part significative des entreprises reconnaît l'importance d'offrir à leurs employées et employés l'opportunité de suivre des formations à propos de la transition verte ou de certains de ses aspects. Augmenter l'accessibilité de la formation continue pour les entreprises du secteur secondaire pourrait contribuer à ce que ces entreprises qui reconnaissent l'importance de ce type de formations, mais qui n'en offrent pas présentement à leur main-d'œuvre, rejoignent les rangs des entreprises qui le font.

34 % des répondantes et répondants estiment que les programmes de formation continue devraient mettre l'accent davantage sur les compétences techniques spécifiques à la transition verte, réitérant que les entreprises du secteur secondaire semblent valoriser cette catégorie de compétences.

34 % des répondantes et répondants soulignent également l'importance d'offrir des formations dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs et travailleuses restent à jour sur les connaissances nécessaires. Ce résultat semble cohérent

avec l'analyse des réponses à la question 5, où la formation des employées et employés à propos des pratiques écoresponsables était une mesure largement plus populaire que l'embauche de main-d'œuvre spécialisée en environnement. La stratégie préconisée par les entreprises du secteur secondaire semble être l'amélioration des compétences et connaissances vertes de la main-d'œuvre existante, plutôt que l'embauche de travailleuses et travailleurs possédant déjà ces connaissances et compétences. Il serait intéressant que les CSMO concernés consultent leurs entreprises pour définir plus précisément ce phénomène et en identifier les causes.

30 % des entreprises estiment qu'il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi, réitérant la nécessité de bonifier l'offre de formation afin que l'ensemble du secteur secondaire puisse accéder à des formations relatives à la transition verte adaptées à leur contexte et à leurs besoins.

26 % des répondantes et répondants pensent que la formation continue devrait davantage mettre l'accent sur les compétences humaines liées à la transition verte, soulignant que malgré un certain besoin de sensibilisation à ce sujet dans le secteur secondaire, certaines entreprises reconnaissent le rôle de ces compétences pour renforcer leur capacité à faire face à la transition verte.

La même proportion des entreprises ne sait pas comment améliorer l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi afin qu'elle réponde mieux à leurs besoins, réitérant la nécessité d'efforts supplémentaires de sensibilisation

des entreprises à ce sujet. 8 % seulement des entreprises estiment être déjà satisfaites des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses

en emploi. Cela suggère que l'offre de formation continue doit être bonifiée pour répondre davantage aux besoins des entreprises.

TABLEAU 8.
SOLUTIONS SOULEVÉES QUANT À UNE MEILLEURE ADÉQUATION ENTRE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE ET DE LA DEMANDE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR SECONDAIRE (QUESTION 12)

	% PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS*
Il faudrait que les formations disponibles pour les travailleurs.euses à l'emploi soient plus facilement accessibles (mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.)	43 %
Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques (ex. : outils et technologies) liées à la transition verte	34 %
Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires	34 %
Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi	30 %
Je ne sais pas	26 %
Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux	26 %
Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation continue pour les travailleurs.euses déjà à l'emploi	8 %

**Note : La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.*

Les entreprises expriment diverses attentes concernant l'offre de formation diplômante dans leur domaine pour mieux répondre aux besoins liés à la transition verte. Les répondantes et répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses parmi les choix proposés à la question 13.

La réponse la plus populaire à la question 13, sélectionnée par 51 % des répondantes et répondants, est « je ne sais pas ». Par ailleurs, 14 % se disent déjà satisfaites de l'offre de formation diplômante dans leur secteur. Ces résultats pourraient indiquer que l'offre actuelle répond adéquatement aux besoins en matière

de transition verte de certaines entreprises. Ils pourraient également être symptomatiques d'un manque d'information parmi les entreprises concernant la façon dont la formation diplômante dans le secteur secondaire peut contribuer à répondre à leurs besoins, ou un manque de communication entre les institutions offrant la formation diplômante et les entreprises.

22 % des entreprises estiment que la formation diplômante devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique liées à la transition verte.

17 % des répondantes et répondants soulignent la nécessité d'actualiser le contenu des formations pour que les compétences et les connaissances des étudiants et étudiantes répondent vraiment aux besoins des entreprises en matière de transition verte. Cette demande reflète un besoin d'adaptation aux technologies et des pratiques dans ce domaine.

Certains répondantes et répondants (16 %) estiment que les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail pour susciter un plus grand intérêt chez les étudiants et étudiantes. Certaines entreprises (9 %) souhaitent voir une augmentation du nombre d'étudiants et étudiantes s'inscrivant

dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont elles ont besoin. La même proportion de l'échantillon souhaiterait que la formation diplômante associée à leur industrie soit offerte dans plus d'établissements à travers le Québec. Ainsi, la mesure à prioriser pour faire en sorte que la formation diplômante réponde mieux aux besoins du secteur secondaire est de favoriser la communication entre les institutions dispensant la formation diplômante et les entreprises. Cette collaboration devrait également faire en sorte que les institutions dispensant la formation diplômante identifient les connaissances spécifiques et l'expérience désirées par les entreprises.

TABLEAU 9.
ADÉQUATION DE L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 13)

	% PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS*
Je ne sais pas	51 %
La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte	22 %
Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de notre entreprise	17 %
Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiant.e.s. <i>(Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes nécessaires liés à la transition verte)</i>	16 %
La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec	14 %
Je suis déjà satisfait des programmes de formation diplômante de nos employé.e.s	9 %
Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin	9 %

***Note :** La somme en pourcentage dépasse 100 % dans ce tableau parce que les répondants et répondantes pouvaient choisir plus d'une réponse.

L'analyse des réponses à la question 14, sur les mesures prioritaires pour se préparer à la transition verte, révèle des tendances significatives quant aux priorités des entreprises en matière de transition écologique. **Parmi les répondants et répondantes, 27 % classent la recherche et l'obtention de soutien financier comme**

la mesure la plus importante, réitérant l'importance de réduire les obstacles financiers empêchant les entreprises de s'engager davantage dans la transition verte.

En deuxième position, **18 % identifient la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable dans leur entreprise comme une mesure essentielle**, indiquant que les répondantes et répondants accordent une grande importance au développement durable pour contribuer à verdir leurs entreprises.

La troisième mesure prioritaire, priorisée par 22 % des répondants, est le mentorat ou l'accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects. Ce résultat indique que les entreprises du secteur secondaire pourraient bénéficier de la contribution de personnes ayant

déjà des connaissances et compétences à propos de la transition verte, mais que le mentorat et l'accompagnement par ces personnes, plutôt que leur embauche, semble être le meilleur moyen pour les entreprises d'accéder à ces connaissances et compétences.

Les autres mesures, telles que les audits environnementaux, l'embauche de main-d'œuvre spécialisée en environnement et la mise à disposition d'un système de requalification professionnelle pour les employés et employées, sont classées de manière moins prioritaire.

TABLEAU 10.
MESURES QUI PEUVENT POSSIBLEMENT ÊTRE MISES EN PLACE POUR FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE (QUESTION 14)

	PRIORITÉ 1	PRIORITÉ 2	PRIORITÉ 3	PRIORITÉ 4	PRIORITÉ 5	PRIORITÉ 6	PRIORITÉ 7	PRIORITÉ 8
Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales	27 %	19 %	12 %	13 %	11 %	7 %	5 %	6 %
Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsables au sein de notre entreprise	21 %	18 %	17 %	13 %	12 %	8 %	8 %	3 %
Formation du personnel existant	22 %	16 %	19 %	12 %	14 %	8 %	5 %	4 %
Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects	13 %	20 %	22 %	13 %	11 %	9 %	6 %	7 %
Audits environnementaux (ISO 2001)	7 %	8 %	6 %	10 %	13 %	16 %	15 %	25 %
Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité	5 %	7 %	4 %	9 %	16 %	16 %	19 %	24 %
Collaboration avec les organisations offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employés corresponde mieux aux besoins des entreprises	5 %	9 %	10 %	15 %	12 %	22 %	16 %	10 %
Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour mes employé.e.s.	1 %	3 %	10 %	16 %	10 %	15 %	26 %	20 %

4

ANALYSE INDIVIDUELLE DES CSMO

Les CSMO regroupés dans le présent rapport n'ont pas individuellement atteint la cible minimale de répondants nécessaire pour que l'analyse quantitative des réponses permette d'obtenir des résultats quantitatifs d'une qualité suffisante pour tirer des conclusions d'une robustesse satisfaisante. **La présente section montre néanmoins certaines tendances observées parmi les échantillons des CSMO individuels.**

La présentation de ces tendances sert exclusivement à identifier certaines avenues à explorer davantage lors d'investigations ultérieures par les CSMO concernés. Elles doivent être considérées avec précaution, car elles ne peuvent être considérées comme des résultats statistiquement significatifs.

4.1

CSMO HABITATION

Le CSMO Habitation est le CSMO le plus représenté dans l'échantillon. Il semble également compter la plus grande part des entreprises de l'ensemble du secteur secondaire, selon les données à la disposition de l'équipe de recherche.

58 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO indiquent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte. 29 % des entreprises de ce CSMO anticipent que le travail de leurs employées et employés restera le même dans

les 5 prochaines années, tandis que 27 % d'entre elles estiment plutôt que leur travail changera et qu'ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences. L'analyse des réponses à la question 9 pour les répondantes et répondants de l'ensemble du secteur secondaire pourrait donc s'appliquer également au CSMO Habitation.

La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place est l'implantation d'un programme de gestion des matières résiduelles (51 %). L'obstacle à la mise en place de mesures favorables à la transition verte le plus souvent cité est le manque de temps (56 %).

42 % des entreprises priorisent les compétences en gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation. La compétence la plus

fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la capacité d'adaptation (73 %). La suggestion d'amélioration de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi la plus populaire est l'amélioration de l'accessibilité des programmes existants (49 %). **64 % des répondantes et répondants membres du CSMO Habitation déclarent ne pas savoir comment améliorer l'offre de formation diplômante dans leur domaine afin qu'elle réponde mieux à leurs besoins en matière de connaissances et compétences vertes.**

La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable (29 %).

4.2

PHARMABIO DÉVELOPPEMENT

Pharmabio Développement ne compte que 4 répondantes et répondants dans l'ensemble de l'échantillon. Ce nombre de réponses est trop faible pour permettre

d'observer des tendances à explorer davantage lors d'investigations ultérieures.

4.3

PERFORM ET ÉLEXPERTISE

Un récent rapport concernant les impacts des transitions verte et numérique sur les entreprises membres de PERFORM et Élexpertise offre certaines informations qui complètent les résultats de la présente enquête. Ces CSMO comptent respectivement 16 et 8 répondantes et répondants parmi l'échantillon.

D'abord, le rapport indique que plus de la moitié des répondantes et répondants des deux CSMO se disent très bien ou assez bien informés à propos de la transition verte (57 % pour PERFORM et 63 % pour Élexpertise).

36 % des entreprises de PERFORM et 39 % des entreprises d'Élexpertise indiquent avoir mis en place des actions, des mesures ou des politiques de développement durable. Or, parmi les mesures mises en place, celles relatives à la gestion des déchets sont les plus populaires. Ces résultats s'apparentent aux renseignements que la présente enquête vise à recueillir à partir de la question 5. Ainsi, il semble raisonnable d'inférer qu'il reste du chemin à faire dans ces CSMO pour promouvoir l'implantation d'initiatives de développement durable.

62 % des entreprises d'Élexpertise et 54 % des entreprises de PERFORM déclarent se sentir très bien ou assez équipées en termes de connaissances, compétences et/ou ressources pour entreprendre un virage vert. Il semble donc possible que les travailleurs et travailleuses connaissent des changements dans leurs tâches prochainement en raison de la transition verte, et qu'ils soient en mesure de faire face à ces changements. Cependant, peu d'entreprises indiquent avoir des plans de formations relatifs à la transition verte (10 % pour Élexpertise, 9 % pour PERFORM). Il semble donc plausible que les entreprises de ces CSMO auraient avantage à être mieux informées et sensibilisées par rapport aux avantages de la formation pour les aider à faire face à la transition verte et à saisir pleinement les opportunités qu'elle représente.

Globalement, le rapport conclut que les entreprises de PERFORM et Élexpertise accusent un léger retard dans la transition verte par rapport au reste du secteur manufacturier québécois. Il présente la transition verte comme un potentiel avantage comparatif à ne pas sous-estimer pour les entreprises d'Élexpertise, et comme une opportunité d'affaires pour les entreprises de PERFORM, en raison notamment de projets gouvernementaux d'envergure comme la filière batteries.

⁵ IÉlexpertise, PERFORM & AIEQ. Impact sur la main-d'œuvre de la transition verte et numérique. Québec; mai 2024.

4.4

CSMOTA

Le CSMO du secteur de la transformation alimentaire (CSMOTA) représente 6 % de l'échantillon (12 répondantes et répondants). **92 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO déclarent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte.** Le tiers (33 %) des entreprises du CSMOTA estiment que le travail de leurs employés et employées restera le même pour les cinq prochaines années. La même proportion des répondantes et répondants ne sait pas s'ils anticipent des changements dans les tâches ou la charge de travail de leurs employés et employées au cours des cinq prochaines années en raison de la transition verte.

Les mesures favorables à la transition verte les plus mises en place par ses entreprises sont la formation de la main-d'œuvre existante (67 %) et les mesures permettant une meilleure gestion de l'eau (67 %). **Le manque de temps est l'obstacle à l'implantation de mesures favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les répondantes et répondants de ce CSMO (75 %)**

50 % des répondantes et répondants issus du CSMOTA priorisent les compétences de gestion de projet de développement durable parmi les compétences

spécifiques à la transition verte à développer par la formation. La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la vision à long terme (75 %). La suggestion d'amélioration de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi la plus populaire est l'augmentation de l'accessibilité des programmes de formation existants (58 %). 42 % des répondantes et répondants issus du CSMOTA se disent déjà satisfaits de l'offre de formation diplômante dans leur domaine. 33 % des répondantes et répondants pensent également que la formation diplômante dans leur domaine devrait être permettre aux travailleuses et travailleurs d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte. La même proportion des entreprises de ce CSMO indiquait ne pas savoir comment améliorer l'offre de formation diplômante pour qu'elle réponde mieux à leurs besoins en matière de connaissances et de compétences vertes.

La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la formation de la main-d'œuvre existante (33 %).

4.5

FORMABOIS

Formabois ne compte que 2 répondantes et répondants dans l'ensemble de l'échantillon. Ce nombre de réponses

est trop faible pour permettre d'observer des tendances à explorer davantage lors d'investigations ultérieures.

4.6

CSMO TEXTILE

Le CSMO Textile représente 20% de l'ensemble de l'échantillon (35 répondantes et répondants), dont **74% indiquent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte.**

43% des entreprises du CSMO Textile estiment que le travail de leurs employées et employés restera le même pour les cinq prochaines années.

Les mesures favorables à la transition verte les plus fréquemment mises en place par les répondantes et répondants issus du CSMO Textile sont l'implantation de programmes de gestion des matières résiduelles (49%) et la formation de la main-d'œuvre existante (49%). L'obstacle à la mise en place de mesures favorables

à la transition verte le plus souvent cité est le manque de temps pour analyser les meilleures options (54%).

43% des répondantes et répondants issus du CSMO Textile priorisent les compétences en gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation. La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la capacité d'adaptation (71%). **43% des entreprises de ce CSMO déclarent ne pas savoir comment améliorer l'offre de formation pour les travailleuses et travailleurs déjà en emploi afin qu'elle réponde mieux à leurs**

besoins en matière de connaissances et de compétences vertes. Il s'agit de la réponse la plus populaire à la question 12 parmi les répondantes et répondants issus de ce CSMO. 40 % des entreprises du CSMO Textile souhaiteraient toutefois que les programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses en emploi soient davantage offerts dans une perspective de formation continue.

69 % des entreprises de ce CSMO déclarent ne pas savoir comment améliorer l'offre de formation diplômante pour qu'elle réponde mieux à leurs besoins en matière de connaissances et de compétences vertes.

La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales (37%).

4.7

COEFFISCIENCE

CoeffiScience représente 11 % de l'ensemble de l'échantillon (20 répondantes et répondants), dont **75 % indiquent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte.** 40 % des entreprises de CoeffiScience estiment que le travail de leurs employées et employés restera le même pour les cinq prochaines années.

La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place par les entreprises est l'implantation de programmes de gestion des déchets (65%). Les obstacles à la mise en place de mesures favorables à la transition verte les plus souvent cités sont le manque de temps (30 %) et le manque de connaissances et/ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne (30 %).

30 % des répondantes et répondants issus de CoeffiScience priorisent les compétences en gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation. La même proportion de l'échantillon met toutefois l'option « Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employées et employés » comme priorité numéro 1. La compétence

le plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la capacité d'adaptation (65%). **45 % des entreprises de CoeffiScience souhaiteraient que les programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi soient davantage offerts dans une perspective de formation continue. 35 % des entreprises de ce CSMO déclarent ne pas savoir comment améliorer l'offre de formation diplômante pour qu'elle réponde mieux à leurs besoins en matière de connaissances et de compétences vertes.**

Il s'agit de la réponse la plus populaire à la question 13. Néanmoins, 30 % des répondantes et répondants souhaiteraient que la formation diplômante permette aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.

La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la formation de la main-d'œuvre existante (25%).

4.8

CSMO-M

Le CSMO-M ne compte que 7 répondantes et répondants dans l'ensemble de l'échantillon. Ce nombre de réponses

est trop faible pour permettre d'observer des tendances à explorer davantage lors d'investigations ultérieures.

4.9

CAMAQ

Le CAMAQ représente 13 % de l'ensemble de l'échantillon (23 répondantes et répondants), dont **74 % indiquent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte**. 45 % des entreprises de CAMAQ estiment que le travail de leurs employées et employés restera le même pour les cinq prochaines années.

La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place par les entreprises est l'implantation de programmes de gestion des déchets (45%). **Le manque de temps est l'obstacle à l'implantation de mesures favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les répondantes et répondants de ce CSMO (59 %).**

26 % des répondantes et répondants issus de CAMAQ priorisent les compétences techniques spécifiques à la transition verte parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation. **Toutefois, 39 % de l'échantillon met l'option « Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employées et employés » comme priorité numéro 1.** La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la capacité d'adaptation (68 %).

50 % des entreprises de CAMAQ souhaiteraient que la formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi soit plus accessible. Les propositions d'amélioration

de la formation diplômante les plus populaires sont de faire en sorte que cette dernière permette aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte (27 %) et de mieux actualiser le contenu de la formation (27 %). Or, 27 % des répondantes et répondants se disent déjà satisfaits de l'offre de formation diplômante

dans leur domaine et la même proportion indique ne pas savoir comment l'améliorer pour qu'elle réponde mieux à leurs besoins.

La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la promotion et l'implantation d'initiatives de développement durable (30 %).

5

CROISEMENT DE DONNÉES

L'analyse croisée permet de **comprendre les relations et les corrélations entre différentes variables étudiées dans le cadre de ce rapport**. Cela offre une vue plus approfondie sur les dynamiques à l'œuvre parmi les entreprises appartenant au secteur primaire

et leur engagement dans la transition verte. Cette section présente les résultats des analyses croisées, mettant en lumière les associations significatives entre diverses réponses au sondage.

5.1

CROISEMENT 1 – PLUS D’OPPORTUNITÉS DE SUIVRE DES FORMATIONS DANS LES ENTREPRISES DE PLUS GRANDES TAILLES

L’analyse des réponses à la question 8 révèle que des proportions similaires de l’échantillon indiquaient offrir à leurs employées et employés l’opportunité de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou les enjeux de la transition verte, envisager le faire dans un avenir rapproché ou ne pas l’envisager par manque d’intérêt ou de ressources. Le croisement présenté au tableau 11 permet de constater que globalement, **la probabilité qu’une entreprise offre à ses employées et employés l’opportunité de suivre des formations sur les pratiques écoresponsables et/ou les enjeux de la transition verte semble augmenter avec la taille de l’entreprise**. Il s’agit de la réponse la plus populaire à la question 8 parmi les entreprises de plus de 50 employées et employés. **Ainsi, il semble possible que les entreprises de plus grande taille aient davantage accès aux ressources nécessaires pour offrir à leur main-d’œuvre l’opportunité de suivre ce type de formations**. Il se peut aussi qu’une dynamique d’échelle fasse en sorte qu’offrir ce type de formations devienne moins coûteux à la marge pour les entreprises à mesure que le nombre d’employées et employés augmente. Autrement dit,

le coût de former chaque employé ou employée peut diminuer à mesure que la taille de l’entreprise augmente, permettant ainsi aux plus grandes entreprises de profiter d’économies d’échelle inaccessibles aux entreprises de plus petite taille. Une solution envisageable pour augmenter l’accès à ce type de formations pour les plus petites entreprises serait donc de mutualiser leurs opportunités de formation, afin de leur permettre d’accéder à des économies d’échelle.

On remarque également au tableau 11 que le manque d’intérêt ou de ressources est la réponse la plus populaire parmi les entreprises d’entre 25 et 50 employées et employés (33 %). Il s’agit également d’un des choix de réponses les plus populaires parmi les entreprises comptant entre 10 et 24 employées et employés (25%), à égalité avec « envisagé dans un avenir rapproché ». Ces résultats suggèrent que les entreprises de 50 employées et employés et moins pourraient bénéficier d’efforts supplémentaires de sensibilisation concernant les avantages d’offrir ce type de formations à leur main-d’œuvre.

Par ailleurs, 36 % des entreprises d'entre 1 et 9 employées et employés affirment que la question ne s'applique pas à leur industrie. Il s'agit de la réponse la plus populaire parmi les entreprises de cette taille. Ce résultat pourrait signifier un besoin d'adapter l'offre

de formation disponible à la réalité d'entreprises de plus petite taille. De plus, en connaître davantage sur la nature précise des activités de ces entreprises permettrait de mieux comprendre comment adapter l'offre de formation afin de la rendre plus pertinente et accessible pour celles-ci.

TABLEAU 11.
OPPORTUNITÉS POUR LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU LES ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE (QUESTIONS 2 & 8)

	0/TRAVAILLEUR.EUSE AUTONOME	ENTRE 1 ET 9	ENTRE 10 ET 24	ENTRE 25 ET 50	ENTRE 51 ET 200	ENTRE 201 ET 500	ENTRE 501 ET 1000	PLUS DE 1001	TOTAL*
Oui	25 %	12 %	4 %	21 %	30 %	39 %	50 %	71 %	25 %
Non: Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources	13 %	20 %	25 %	33 %	24 %	22 %	17 %	0 %	23 %
Non: Envisagé dans un avenir rapproché	25 %	8 %	25 %	12 %	20 %	17 %	17 %	0 %	17 %
Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources	0 %	24 %	17 %	15 %	13 %	17 %	17 %	0 %	15 %
Non: Les formations accessibles ne répondent pas aux besoins de notre entreprise	25 %	0 %	8 %	6 %	4 %	0 %	0 %	14 %	5 %
Non: Ne s'applique pas à notre industrie	13 %	36 %	21 %	12 %	9 %	6 %	0 %	14 %	15 %
Total global	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

***Note:** Cette colonne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 8. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources » et de la colonne « Entre 1 et 9 » (24 %) montre que 24 % des répondantes et répondants dont l'entreprise compte entre 1 et 9 employés n'offrent pas de formations malgré leur intérêt, par manque de ressources. 15 % de l'ensemble des répondantes et répondants ont indiqué qu'ils ont un intérêt à offrir ces formations, mais ne le font pas par manque de ressources.

5.2

CROISEMENT 2 – LES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES PRIORISÉES, SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

L'analyse des réponses à la question 10 révèle que les répondantes et répondants accordent une grande valeur au développement des compétences de gestion de projet de développement durable. Le développement des compétences techniques spécifiques se retrouve au deuxième rang des priorités des entreprises du secteur secondaire, mais par une marge relativement faible. Les compétences de gestion de projet de développement durable ont effectivement été sélectionnées comme priorité numéro 2 par 37 % de l'échantillon, à l'instar des compétences techniques spécifiques à la transition verte. Par ailleurs, **la réponse « Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s » se classe au troisième rang des priorités numéro 1 sélectionnées par les répondantes et répondants** (voir tableau 6).

On remarque au tableau 12 la popularité de ce choix de réponse auprès des entreprises de moins de 25 employés et employés, ainsi que celles de plus de 1 001 employés et employés. Deux hypothèses pourraient expliquer ces résultats.

Premièrement, il se peut que la main-d'œuvre de ces entreprises dispose déjà des compétences nécessaires spécifiques à la transition verte. Selon cette hypothèse,

le soutien pertinent pour ces entreprises dans le cadre de la transition verte viserait d'autres enjeux que le développement des compétences spécifiques à la transition verte.

Deuxièmement, ces résultats pourraient être symptomatiques de lacunes dans les connaissances de ces entreprises à propos des impacts potentiels de la transition verte, entraînant l'apparition de certains angles morts dans l'identification de leurs besoins en matière de compétences et connaissances vertes. Selon cette hypothèse, ces entreprises devraient être davantage informées et sensibilisées à propos des impacts de la transition verte. Une évaluation subséquente de leurs besoins permettrait alors de mieux circonscrire leurs priorités en matière de compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation.

Les CSMO concernés auraient avantage à approfondir cette question auprès de leurs entreprises membres, afin de discerner laquelle de ces deux hypothèses correspond mieux à la situation des entreprises. Ils seront par la suite en mesure d'élaborer des mesures de soutien efficaces et pertinentes pour les entreprises.

On remarque également au tableau 12 que les compétences en gestion de projet de développement durable sont le choix de priorité numéro 1 le plus populaire parmi toutes les autres catégories d'entreprises, excepté celles d'entre 501 et 1000

employées et employés, qui comptent seulement pour 4 % de l'échantillon. Ces résultats semblent confirmer que le développement de ce type de compétences spécifiques à la transition verte représente bien la priorité numéro 1 des entreprises du secteur secondaire.

TABLEAU 12.
PRIORITÉ NUMÉRO 1 PARMIS LES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES À LA TRANSITION VERTE À AMÉLIORER PAR LA FORMATION EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE (QUESTIONS 2 & 10)

	0/TRAVAILLEUR.EUSE AUTONOME	ENTRE 1 ET 9	ENTRE 10 ET 24	ENTRE 25 ET 50	ENTRE 51 ET 200	ENTRE 201 ET 500	ENTRE 501 ET 1000	PLUS DE 1001	TOTAL*
Compétences en gestion de projet de développement durable	13 %	20 %	25 %	55 %	43 %	44 %	33 %	14 %	38 %
Compétences techniques spécifiques à la transition verte	25 %	24 %	25 %	15 %	31 %	28 %	67 %	29 %	26 %
Compétences en communication environnementale	25 %	8 %	4 %	9 %	13 %	17 %	0 %	0 %	10 %
Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s	38 %	48 %	46 %	21 %	13 %	11 %	0 %	57 %	26 %
Total général	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

***Note:** Cette colonne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 10. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « Compétences en gestion de projet de développement durable » et de la colonne « Entre 1 et 9 » (20 %) montre que 20 % des répondantes et répondants dont l'entreprise compte entre 1 et 9 employés considèrent que la formation devrait adresser de façon prioritaire les compétences en gestion de projet de développement durable. 38 % de l'ensemble des répondantes et répondants ont indiqué que la formation devrait adresser de manière prioritaire les compétences en gestion de projet de développement durable.

6

RECOMMANDATIONS POUR LE SECTEUR SECONDAIRE

À partir de ces résultats, il est possible de dégager des recommandations pour le secteur primaire en vue de bien outiller ses membres dans le cadre de la transition verte.

1. FAIRE CONNAÎTRE L'OFFRE DE FORMATION ET AUGMENTER SON ACCESSIBILITÉ

Les résultats de l'enquête semblent indiquer que les entreprises du secteur secondaire prennent la transition verte au sérieux, mais qu'elles ne parviennent pas encore totalement à harnacher le potentiel de la formation de la main-d'œuvre pour renforcer leur capacité à faire face à ses impacts et à saisir les opportunités qu'elle représente.

Notamment, les réponses aux questions 6, 10 et 12 suggèrent la **nécessité d'augmenter l'accessibilité de la formation, en particulier pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi dans une perspective de formation continue**. Par ailleurs, les réponses à certaines questions, dont la question 8, indiquent que les entreprises du secteur secondaire pourraient bénéficier d'efforts d'information et de sensibilisation supplémentaires à propos des avantages de la formation de la main-d'œuvre pour améliorer la capacité des entreprises à faire face à la transition verte.

Pour remédier à ces lacunes, **les CSMO pourraient notamment publiciser davantage les programmes de formation existants auprès de leurs membres,**

ou faire valoir leurs intérêts auprès des centres de formation et des administrations publiques afin d'élargir l'offre de formation dans leurs domaines respectifs.

En outre, les CSMO pourraient mutualiser certaines formations, en particulier pour les entreprises de petite taille, leur facilitant ainsi l'accès à des opportunités de formation à travers la génération d'économies d'échelles.

2. FAVORISER LES CONTACTS ENTRE LES ENTREPRISES ET LES INSTITUTIONS DISPENSANT LA FORMATION DIPLÔMANTE DANS LEUR DOMAINE

Les résultats de l'enquête mettent en évidence que les entreprises semblent généralement peu connaître les programmes de formation diplômante dans leur domaine. **Les CSMO concernés devraient donc mettre davantage en contact les centres de formation et les entreprises**. Ainsi, les entreprises seront en meilleure posture afin d'identifier les forces et les lacunes des programmes d'où proviendront leurs futurs employés et employées. En retour, les centres de formation seront plus à même d'adapter l'offre de formation, afin de mieux répondre aux besoins des entreprises et de mieux préparer les étudiantes et étudiants au marché du travail.

3. EXAMINER DAVANTAGE LES TENDANCES SOULEVÉES DANS CE RAPPORT

En raison du faible nombre de répondants de chaque CSMO présenté dans ce rapport, il est impossible de circonscrire précisément les besoins des entreprises formant le secteur secondaire et de comprendre comment ces besoins s'inscrivent dans le contexte de leurs activités. Ainsi, il serait pertinent que les **CSMO entrent en contact avec leurs entreprises afin d'approfondir la réflexion sur la transition verte de la main-d'œuvre, secteur par secteur.**

Pour ce faire, il semble que certains CSMO devront repenser la façon dont ils entrent en contact avec leurs entreprises membres. Il se peut également que certains CSMO aient besoin de ressources additionnelles pour arriver à rejoindre leurs membres de façon plus significative et efficace, ce qui pourrait nécessiter un soutien gouvernemental.

En suivant ces recommandations, les CSMO regroupant les entreprises du secteur secondaire offriront un soutien intéressant pour leurs membres dans la transition verte, maximisant les bénéfices tout en minimisant les défis associés à ce changement essentiel.

7

CONCLUSION

Ce rapport analyse les réponses des entreprises appartenant aux CSMO du secteur secondaire n'ayant pas réussi à atteindre la cible minimale de répondantes et répondants nécessaires pour l'analyse quantitative des résultats des CSMO sur une base individuelle. Le jumelage de ces CSMO permet néanmoins de dégager certains éléments d'analyse concernant les meilleurs moyens de soutenir les entreprises qui les composent à travers la transition verte.

Le regroupement des entreprises d'industries variées, appelé « secteur secondaire » pour les fins de ce rapport, est composé d'organisations de tailles variées, dont plusieurs se situent en Montérégie et à Montréal. **La majorité d'entre elles déclarent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte.**

Les mesures favorables à la transition verte les plus répandues à travers les entreprises du secteur secondaire sont les programmes de gestion des déchets et l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments. Les principaux obstacles à la mise en place de mesures favorables à la transition verte supplémentaires sont d'ordre financier. **Plusieurs entreprises déclarent également manquer de connaissances et de main-d'œuvre qualifiée à l'interne.**

Un peu plus de la moitié des répondantes et répondants indiquent que leur main-d'œuvre répond au moins partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte. Une proportion relativement faible d'entre eux indique cependant offrir à leurs employées et employés l'opportunité de suivre des formations à propos des pratiques écoresponsables et/ou des enjeux de la transition verte.

Généralement, les entreprises anticipent peu de changements dans le travail de leurs employés

et employés en raison de la transition verte dans les cinq prochaines années. Elles priorisent le développement des compétences en gestion de projet de développement durable, de même que la vision à long terme et la capacité d'adaptation chez leurs travailleuses et travailleurs.

Les entreprises du secteur secondaire souhaitent généralement voir augmenter l'accessibilité des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi. Plus de la moitié d'entre elles ignorent toutefois comment la formation diplômante dans leur domaine pourrait s'améliorer pour mieux répondre à leurs besoins relatifs à la transition verte, soulignant la nécessité de favoriser les contacts entre les entreprises et les centres de formation. Une proportion significative des répondantes et répondants souhaiterait néanmoins que la formation diplômante permette aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.

La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales.

Pour mieux soutenir leurs membres, les CSMO regroupant les entreprises du secteur secondaire devraient faire connaître davantage l'offre de formation et augmenter son accessibilité, coordonner des initiatives visant la diminution des coûts afférents à l'implantation de mesures favorables à la transition verte, favoriser les contacts entre les entreprises et les centres de formation et examiner davantage la façon dont les tendances soulevées lors de cette enquête s'appliquent dans le contexte spécifique de l'industrie et des activités de leurs entreprises.

ANNEXE 1

QUESTIONNAIRE

QUESTIONNAIRE GRAND DIAGNOSTIC VERT

Proposition intermédiaire pour prétest

Le Grand diagnostic vert est une initiative nationale pilotée par le pôle d'expertise en transition verte, mandatée par la ministre Kateri Champagne Jourdain. Cette enquête vise à évaluer la maturité des entreprises face à la transition verte, notamment en matière de main-d'œuvre. Comme CSMO dans votre secteur, nous désirons soutenir les projets d'initiatives et développement de compétences, en répondant adéquatement à vos enjeux, besoins et obstacles vers la transition verte. Pour accomplir notre travail, il faut être capable de bien cerner vos enjeux, vos besoins et vos orientations.

Nous vous invitons à répondre à ce questionnaire, d'une durée estimée de 15 minutes, qui s'inscrit dans le cadre de ce projet.

Ce court questionnaire sera essentiel pour identifier les perspectives et les besoins des entreprises en lien avec la transition verte. L'analyse des réponses permettra d'orienter les efforts dans la bonne direction, afin que les entreprises puissent recevoir le soutien dont elles ont réellement besoin. Merci de nous accorder quelques minutes de votre temps.

PROFIL DES RÉPONDANT.E.S

1. QUEL EST LE NOM DE VOTRE ENTREPRISE OU ORGANISATION ?

2. COMBIEN D'EMPLOYÉ.E.S (À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL, INCLUANT LES STAGIAIRES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES) COMPTE ACTUELLEMENT VOTRE ENTREPRISE ?

- 0/Travailleur.se autonome
- Entre 1 et 9 employé.e.s
- Entre 10 et 24 employé.e.s
- Entre 25 et 50 employé.e.s
- Entre 51 et 200 employé.e.s
- Entre 201 et 500 employé.e.s
- Entre 501 et 1000 employé.e.s
- Plus de 1001 employé.e.s

3. DANS QUELLE RÉGION ADMINISTRATIVE ONT LIEU LA MAJORITÉ DES ACTIVITÉS DE VOTRE ENTREPRISE ?
(ex. : une entreprise minière dont les bureaux sont à Montréal mais qui exploite des mines sur la Côte-Nord doit choisir la Côte-Nord)

- Bas-Saint-Laurent
- Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
- Saguenay-Lac-Saint-Jean
- Nord-du-Québec
- Capitale-Nationale
- Chaudière-Appalaches
- Mauricie
- Centre-du-Québec
- Estrie
- Montréal
- Laval
- Lanaudière
- Laurentides
- Montérégie
- Outaouais
- Abitibi-Témiscamingue
- Côte-Nord

VOTRE ENTREPRISE ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

Transition verte : Il s'agit d'un mouvement vers une économie plus respectueuse de l'environnement, qui priorise les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et les technologies propres. Au Québec et au Canada, cela comprend des investissements dans les infrastructures vertes, l'électrification des transports et le soutien à la recherche et au développement des technologies vertes. La transition verte nécessitera que les travailleurs apprennent de nouvelles compétences et que certains changent d'emplois. La transition verte fait partie de la notion de transition juste. Elle désigne l'accompagnement des travailleurs et des entreprises pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

4. DEPUIS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES, VOTRE ENTREPRISE A-T-ELLE DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RAISON DES ENJEUX CONCERNANT L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

5. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE. PARMIS CES MESURES, LESQUELLES SONT PRÉSENTES DANS VOTRE ENTREPRISE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables (*Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.*)
- Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte
- Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets
- Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services
- Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable
- Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations (*Exemples : certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.*)
- Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production
- Investissement dans les technologies vertes
- Initiatives de préservation de la biodiversité
- Meilleure gestion de l'eau

- Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES)
- Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques
- Aucune mesure

6. DANS QUELLE MESURE LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PRÉSENTMENT À L'EMPLOI DE VOTRE ENTREPRISE RÉPONDENT-ILS AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE LIÉS À LA TRANSITION VERTE ?

- **Entièrement** : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent
- **Partiellement** : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé
- **Peu** : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte
- **Pas du tout** : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte.
- Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels
- Notre entreprise est très peu - ou pas du tout - touchée par les enjeux environnementaux actuels

7. QUELS SONT LES OBSTACLES QUI EMPÊCHENT VOTRE ENTREPRISE D'ALLER PLUS LOIN DANS LA MISE EN PLACE DE PRATIQUES FAVORABLES À LA TRANSITION VERTE ? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise*

- Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles
- Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options
- Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne
- Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement
- Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs
- La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate
- Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte
- Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas encore accès à des solutions favorables à la transition verte.
- Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise
- Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables

8. LES EMPLOYÉS DE VOTRE ENTREPRISE ONT-ILS L'OPPORTUNITÉ DE SUIVRE DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES ÉCORESPONSABLES ET/OU SUR DES ENJEUX LIÉS À L'ENVIRONNEMENT ?

- Oui
- Non : Envisagé dans un avenir rapproché.
- Non : Les formations accessibles ne répondent pas au besoin de notre entreprise.
- Non : Intérêt à offrir ces formations, mais manque de ressources.
- Non : Pas envisagé par manque d'intérêt ou de ressources.
- Non : Ne s'applique pas à notre industrie

VOS ANTICIPATIONS POUR L'AVENIR DE VOTRE ENTREPRISE DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION VERTE

9. DANS LES CINQ PROCHAINES ANNÉES, COMMENT ANTICIPEZ-VOUS QUE LA TRANSITION VERTE CHANGERA LE TRAVAIL DE VOS EMPLOYÉS ?

- Il y aura moins de travail, car les activités de notre entreprise vont diminuer.
- Il y aura plus de travail, car les activités de notre entreprise vont augmenter.
- Leur travail va changer, ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.
- Leur travail va rester le même.
- Je ne sais pas.

VOS BESOINS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Compétences

10. QUELLES COMPÉTENCES, VISANT LA TRANSITION VERTE, SERAIENT À DÉVELOPPER PAR DE LA FORMATION ? Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.

- **Compétences techniques spécifiques à la transition verte** (Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.)
- **Compétences en gestion de projet de développement durable** (Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.)
- **Compétences en communication environnementale** (Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.)

◦ Nous n'avons pas besoin de formation spécifique de la transition verte pour nos employés.es

11. QUELLES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES VOS EMPLOYÉ.ES DEVRONT-ILS AVOIR POUR PERMETTRE À VOTRE ENTREPRISE DE MIEUX FAIRE FACE AUX ENJEUX PRÉSENTÉS PAR LA TRANSITION VERTE ? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.

Compétences génériques : Capacités propres à une personne qui sont utiles dans tous les milieux de vie.

- Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement
- Aptitude de travail d'équipe
- Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante
- Pensée critique
- Créativité
- Capacité à bien communiquer
- Capacité de réseautage et création de partenariats
- Vision à long terme
- Ne s'applique pas

FORMATION ET RECRUTEMENT

12. SELON VOUS, COMMENT L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE POUR LES TRAVAILLEURS EN EMPLOI POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE ? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.

- Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.es déjà en emploi.
- Il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs.es en emploi soit plus facilement accessible (Exemples : mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.).
- Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques (exemples : outils et technologies) liées à la transition verte.
- Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux.
- Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.es restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires.

- Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation pour les travailleurs.euses déjà en emploi.
- Je ne sais pas

13. SELON VOUS, L'OFFRE DE FORMATION DIPLÔMANTE DANS VOTRE DOMAINE (*diplômes universitaires, diplômes d'études professionnelles [DEP], techniques, etc.*) POURRAIT-ELLE MIEUX RÉPONDRE AUX BESOINS DE VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À LA TRANSITION VERTE? *Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent à votre entreprise.*

- La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.
- Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin.
- Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de mon entreprise.
- Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiants. (Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes liés à la transition verte nécessaires).
- La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec.
- Je suis déjà satisfait des programmes de formation continue de mes employés.
- Je ne sais pas.

14. LES OPTIONS SUIVANTES SONT DES MESURES QU'UNE ENTREPRISE POURRAIT METTRE EN PLACE POUR SE PRÉPARER À FAIRE FACE AUX CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE ET CELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Classez-les en ordre de priorité pour votre entreprise.*

- Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales
- Formation du personnel existant
- Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité
- Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects
- Collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employé.e.s corresponde mieux aux besoins des entreprises
- Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsable au sein de notre entreprise (*Exemples : implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.*)
- Audits environnementaux (ISO 2001)
- Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour nos employé.e.s.

ANNEXE 2

LEXIQUE

Ce lexique est conçu pour vous fournir des définitions claires et accessibles des termes couramment utilisés en analyses statistiques. Les termes présentés ici sont essentiels pour interpréter les résultats des enquêtes et des études, et pour comprendre les discussions sur les données dans divers domaines, allant de l'économie, en passant par la sociologie pour se rendre même jusqu'à la médecine.

Échantillon : Un échantillon est un sous-groupe de la population totale que l'on étudie. Il est sélectionné de manière à représenter fidèlement l'ensemble de cette population. Par exemple, pour étudier les habitudes de lecture des Québécois, on pourrait interroger un groupe représentatif de personnes vivant au Québec.

Variables : En statistique et en recherche, une variable est un élément, une caractéristique ou une quantité qui peut prendre différentes valeurs. Les variables sont ce que les chercheurs mesurent, manipulent ou observent dans le cadre d'une étude. Elles peuvent représenter tout type de donnée : de simples nombres, des catégories, des comportements, des traits, etc. Les variables peuvent être classées en plusieurs types, chacun ayant des caractéristiques et des utilisations spécifiques.

Marge d'erreur : La marge d'erreur indique la précision des résultats obtenus à partir de l'échantillon. Elle exprime l'écart maximal attendu entre les résultats de l'échantillon et ceux que l'on obtiendrait si toute la population avait été étudiée. Par exemple, une marge d'erreur de $\pm 3\%$ signifie que les résultats peuvent varier de 3 % de plus ou de moins que ce qui est rapporté.

Probabiliste : Un échantillon probabiliste est sélectionné de manière que chaque membre de la population ait une chance connue et non nulle d'être choisi. Cela garantit

que l'échantillon est représentatif de la population. Par exemple, tirer au sort des numéros de téléphone pour une enquête est une méthode probabiliste.

Population : La population désigne l'ensemble des individus ou des éléments que l'on souhaite étudier. Cela peut être tous les habitants d'une ville, tous les étudiants d'une université, ou tous les produits fabriqués par une usine. L'échantillon est prélevé dans cette population.

Niveau de confiance : Le niveau de confiance indique la probabilité que les résultats de l'échantillon soient représentatifs de la population. Un niveau de confiance de 95 % signifie que si l'on répétait l'étude 100 fois, les résultats seraient fiables 95 fois sur 100.

Ventilation : La ventilation renvoie au fait que les données sont réparties ou classées en différentes catégories. Par exemple, les résultats d'une enquête peuvent être ventilés par âge, sexe, ou région géographique, pour analyser les différences entre ces groupes.

Représentativité : La représentativité est la qualité d'un échantillon qui reflète fidèlement les caractéristiques de la population totale dont il est issu. Un échantillon représentatif permet d'obtenir des résultats et des conclusions qui peuvent être généralisés à l'ensemble de la population. Pour qu'un échantillon soit représentatif, il doit inclure des proportions correctes de divers sous-groupes de la population (par exemple, âge, sexe, revenu, etc.), de manière que les résultats de l'échantillon soient similaires à ceux que l'on obtiendrait si toute la population était étudiée. La représentativité est essentielle pour la validité des enquêtes et des études statistiques, car elle assure que les conclusions tirées de l'échantillon sont applicables à la population globale.

Cibles : Les cibles sont les groupes spécifiques au sein de la population que l'on souhaite étudier ou atteindre avec une enquête ou une étude. Par exemple, une campagne publicitaire peut cibler les jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans. Ils peuvent aussi désigner le nombre de répondantes ou répondants nécessaire pour arriver à une représentativité désirée.

Tableaux croisés : Les tableaux croisés, aussi appelés tableaux de contingence, sont des outils utilisés en statistique pour examiner la relation entre deux variables catégorielles ou plus. Ils permettent de visualiser et de résumer les données en montrant la distribution des variables en fonction des catégories de l'une par rapport aux catégories de l'autre.