

Colloque 2023

AQPER

ASSOCIATION QUÉBÉCOISE
DE LA PRODUCTION
D'ÉNERGIE RENOUVELABLE

Énergie et Économie
Diversifier pour
décarboner



EnviroCompétences



Développer et former la main-d'œuvre au service de l'environnement et du développement durable (depuis 1996).

- OBNL (organisme sans but lucratif)
- Apolitique
- Experts en main-d'œuvre
- Neutralité et objectivité
- Soutien aux organisations et associations du secteur
- Expert en développement de la main-d'œuvre, formation et information sur le marché du travail
- Expert en gestion des ressources humaines



Atout Recrutement



Trouver des talents pour nos clients et trouver l'employeur idéal pour nos candidats, telle est notre philosophie depuis 2005.

- Fruit des expertises complémentaires de Marie-Claude Grenier (RH) et Robert Dubé (Environnement)
- Équipe dynamique de 8 professionnels multidisciplinaires
- Expert dans le secteur de l'environnement (80% de nos mandats)
- Approche personnalisée de chaque mandat
- Expertise et accompagnement des recrutements à l'international



Un futur vert

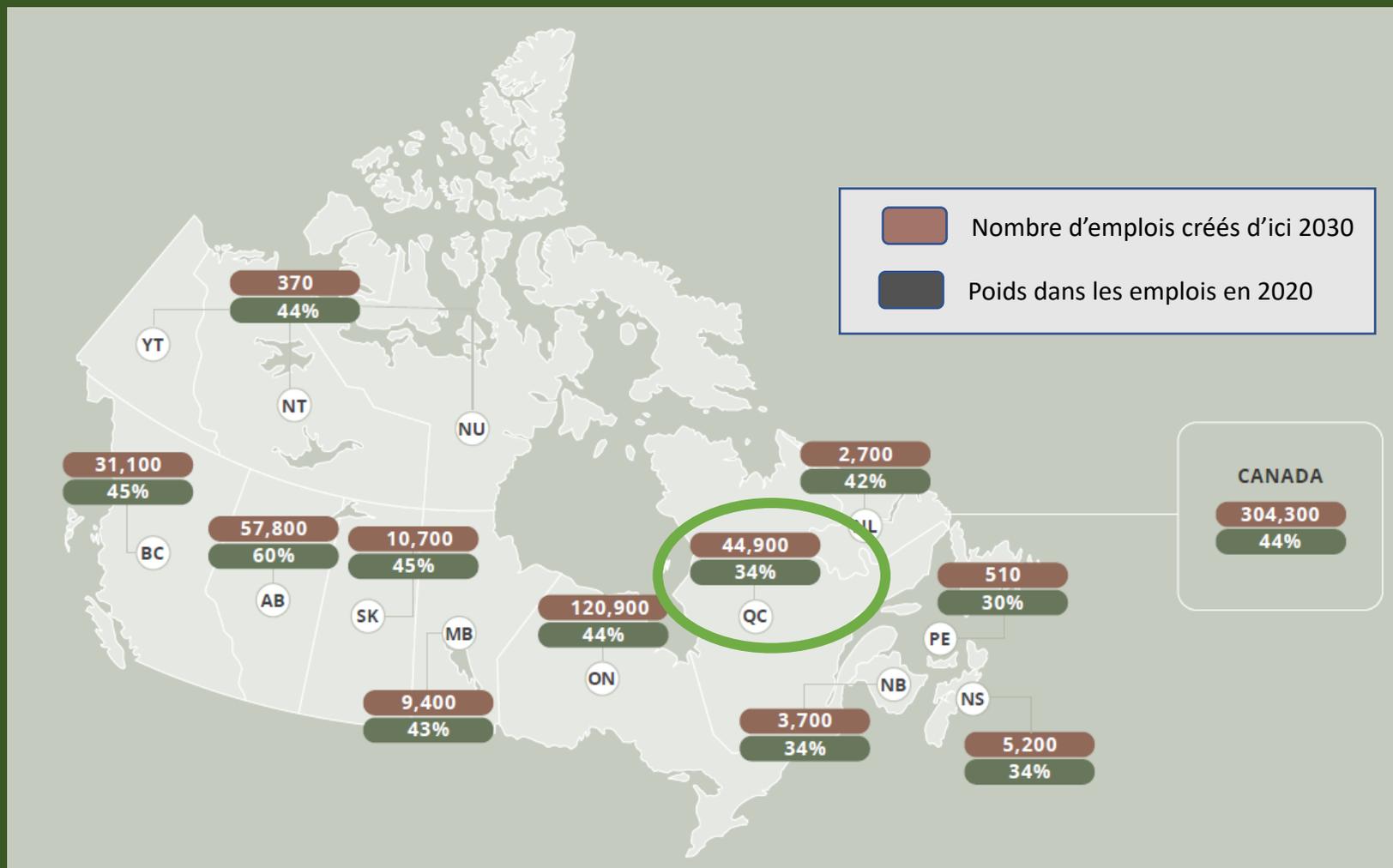
Alors qu'en 2020, la main-d'oeuvre canadienne s'est amoindrie en global, le secteur de l'environnement a créé **35 000 nouveaux postes**.

Environ 1 travailleur sur 26 travaille dans le secteur vert au Canada, avec une tendance plus faible au Québec (**1 sur 31** en 2020).

**1/3 de création nette
de postes
environnementaux**



APERÇU DU MARCHÉ DE L'EMPLOI VERT

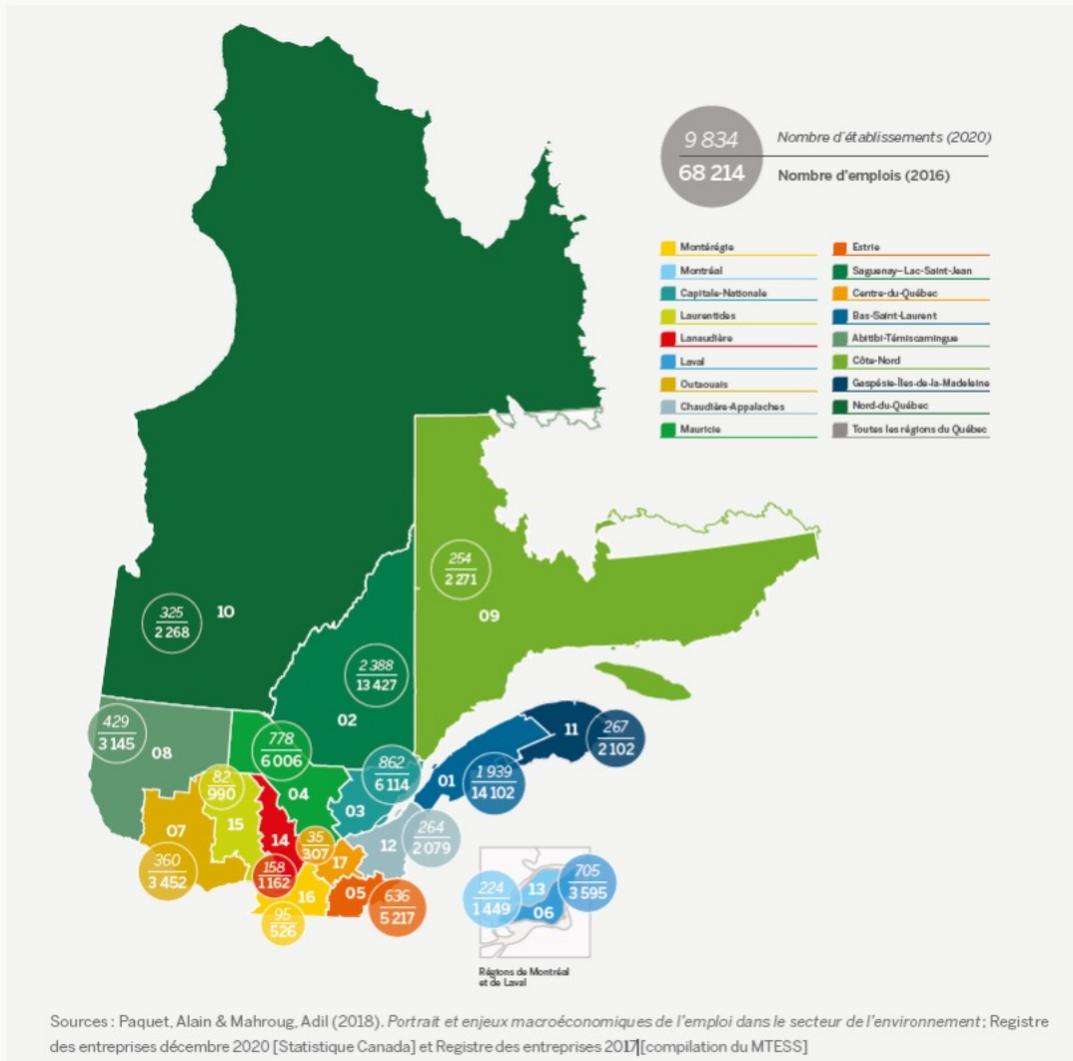


Dans les 10 prochaines années, la demande de travailleurs environnementaux va s'accroître sensiblement.



Un secteur en forte croissance

- Au cours des 3 dernières années, le nombre d'établissements a augmenté de 10 % au Québec, passant de 8 966 à 9 834.
- Croissance du nombre d'emplois de 8,5 % entre 2011 et 2016, comparativement à 1,8 % pour l'ensemble des autres secteurs.



ÉTABLISSEMENTS (2020) ET EMPLOIS (2016) ENVIRONNEMENTAUX PAR RÉGION ADMINISTRATIVE DU QUÉBEC

État du marché du travail – Québec 2022

- Des gains de **145 700 emplois (+3,5 %)** ont été enregistrés, alors que le taux d'emploi des personnes de **15 à 64 ans** a atteint un sommet historique de **77,0 % (+2,3 p.p.)**, le plus élevé parmi les provinces. La main-d'œuvre disponible se raréfie de plus en plus comme en témoigne le **taux de chômage** à un creux historique de **4,4 %**, le plus faible au Canada, ainsi que le **taux de postes vacants** de **5,9 %** (moyenne des quatre premiers mois de 2022), soit le deuxième plus élevé parmi les provinces canadiennes.
- Le **ratio chômeurs par poste vacant** n'a jamais été aussi faible : il est de **0,9 au Québec contre 1,3 au Canada et 1,4 en Ontario**. La **rareté de main-d'œuvre** peut expliquer la **croissance plus faible de l'emploi au Québec** que dans le reste du pays (**+4,8 % au Canada et +6,3 % en Ontario**).
- Les **jeunes âgés de 15 à 24 ans** demeurent l'un des seuls groupes d'âge sous leur **niveau d'emploi prépandémique** malgré une forte progression au premier semestre de 2022 (**+28 800 ; +5,3 %**).

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Ce qu'il faut savoir



Proportion d'entreprises ayant ou non des difficultés de recrutement au cours des 3 dernières années

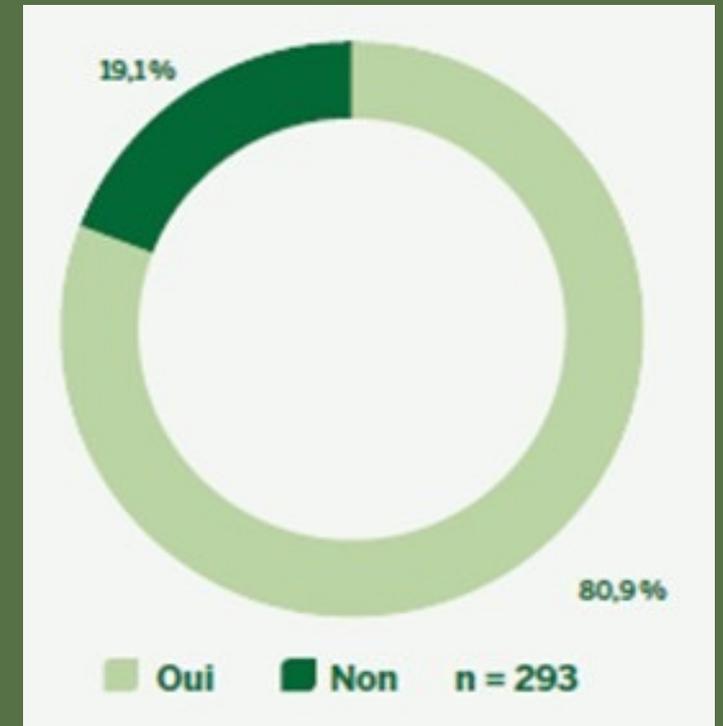
2 entreprises sur 5 refusent des contrats par manque d'employés



APERÇU DU MARCHÉ DE L'EMPLOI VERT

Un secteur où l'offre est supérieure à la demande

- Croissance de l'entreprise (augmentation des activités)
- Roulement de main-d'œuvre
- Adaptation de l'entreprise à de nouvelles réalités de son domaine
- Remplacement de départs à la retraite



Proportion des entreprises ayant ou non l'intention d'embaucher de la main-d'oeuvre à court et moyen terme

La main-d'œuvre immigrante

- Plus de 1,4 M d'emplois globaux à pourvoir d'ici 10 ans dont 20% couverts par des travailleurs issus de l'immigration (source : EQ 2018).
- Depuis 2006, les personnes immigrantes ont pourvu 52% des emplois créés au Québec (source : MIDI 2018).
- La main-d'œuvre immigrante est souvent sous-employée (9% de taux de chômage contre 5.2% de moyenne nationale).

LES PISTES PROPOSÉES

Bassins de main-d'œuvre à regarder!

- Main-d'œuvre féminine (31% de travailleuses pour 69% de travailleurs dans l'environnement - (EnviroCompétences, diagnostic 2021)
- Main-d'œuvre 55 ans et plus (EnviroCompétences, diagnostic 2021)
- Autre bassin de main-d'œuvre (judicialisées, personnes à mobilité réduite)
- Robotique : automatisation de vos procédés de fabrication
- Utilisation de la sous-traitance (marketing, relations publiques, comptabilité)
- Main-d'œuvre immigrante
- Main-d'œuvre autochtone – programme BEAHR (Éco Canada)

Les facteurs en cause

Facteurs démographiques :

- Vieillissement de la population.
- Départ en retraite des baby-boomers.
- Poids des jeunes en diminution => Manque de candidats expérimentés.

Facteurs comportementaux engendrés par la pandémie :

- Télétravail (près de **73%** des travailleurs l'ont adopté quand leur secteur d'activité le permettait) => aspect positif sur perçu pour le confort de vie en général (rythme plus flexible, moins de stress, etc.).

A **contrario** => Retour en personne sur le lieu de travail devient problématique (changement d'organisation, de rythme, retour à des contraintes de transport, de garderie d'enfants, etc.).

- Changement de secteur professionnel suite à la pandémie (soit à cause des périodes de chômage technique causées par la pandémie, soit à cause de l'insécurité sanitaire perçue dans certains secteurs).

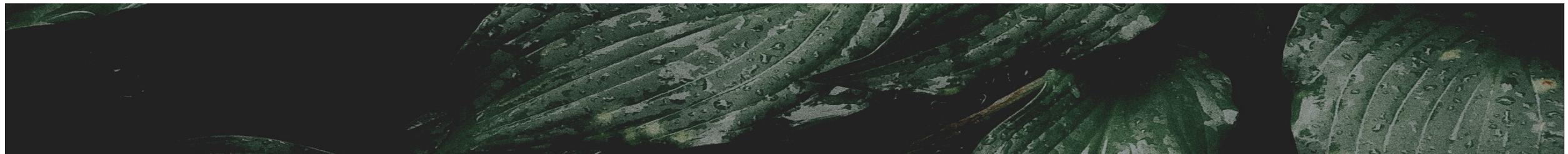
Facteurs économiques :

- Concurrence accrue entre organisations (recrutement des talents par le biais de points attrayants comme le salaire, le télétravail, la flexibilité d'horaires).
- Offre d'emplois verts > demande => difficultés de rétention, "Grande démission" maintenant les grands regrets
- Valorisation insuffisante des métiers environnementaux.

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Raisons d'un potentiel départ.

- 61 % des employés présentent un risque de départ (38% sont ouverts si occasion intéressante et 23% cherchent activement) (source étude Ceridian 2021))
- 41 % Je recherche un **meilleur salaire**
- 31 % Je recherche **davantage de flexibilité**
- 30 % Je n'ai pas de possibilités d'avancement
- 28 % Je souhaite réorienter mon parcours de carrière
- 20 % **Les valeurs** de mon organisation ne correspondent pas aux miennes
- 19 % Je n'ai pas de **sécurité d'emploi**
- 18 % J'entretiens de **mauvaises relations** avec mon gestionnaire
- 18 % Je n'aime pas mon travail
- 18 % Mon travail ne correspond pas à **mes compétences**
- 15 % Je suis insatisfait de la façon dont mon organisation a géré la pandémie
- 15 % Mon organisation a réduit mon salaire pendant la pandémie
- 14 % Mon organisation a réduit mes heures de travail pendant la pandémie
- 13 % J'entretiens de mauvaises relations avec mes collègues
- 3 % Autre



Comparaison Canada

L'étude, qui utilise des modèles économiques reconnus, suggère que les emplois directs issus des énergies propres augmenteront de **3,4 % par an** entre 2020 et 2030. Cela représente près de quatre fois la moyenne canadienne.

Il pourrait y avoir jusqu'à **560 000 emplois** dans les énergies propres avant la fin de la prochaine décennie. Ce qui représenterait **160 000 nouveaux emplois**, plus que les 50 000 emplois qui devraient disparaître dans le secteur des combustibles fossiles.

** groupe de réflexion de l'Université Simon Fraser en Colombie-Britannique

International

- En 2020, les énergies renouvelables ont permis d'employer **12 millions de personnes** à travers le monde. Un chiffre en augmentation de 4,35% par rapport à l'année précédente soit près de 500 000 emplois nets de nouveaux.
- Ces emplois **se concentrent essentiellement dans un petit nombre de pays**. Parmi eux : la Chine en tête avec **39% des emplois mondiaux**, le Brésil, les Etats-Unis, l'Inde et quelques pays de l'Union Européenne.
- **La filière du photovoltaïque** est de loin la filière qui génère le plus d'emplois. En effet, elle représente **1/3 des personnes embauchées (presque 4 millions)** dans les EnR et dans le monde.

- Selon Éco canada ;

Selon le nombre d'emplois en environnement vacants que nous avons trouvés au Canada, les 5 secteurs suivants représentaient les pourcentages le plus élevés d'emplois à pourvoir.

1. **Protection environnementale** (38 % des nouveaux emplois en environnement étaient dans ce secteur)
2. **Conservation des ressources** (21 %)
3. **Énergies renouvelables/vertes** (11 %)
4. **Services environnementaux** (10 %)
5. **Planification pour la durabilité/conception/conception des villes** (8 %)

Comparaison Canada & international

Une large gamme d'industries des **énergies renouvelables**, dont la géothermie, l'énergie de la terre, l'hydroélectricité, l'énergie des océans/vagues, l'énergie solaire ou éolienne, ainsi que des industries spécialisées dans les énergies vertes, telles que l'énergie de cogénération, l'énergie hydrogène et l'énergie nucléaire. D'autres employeurs dans ce secteur effectuaient des activités dans la bioénergie et les biogaz, ainsi que dans les services des énergies renouvelables. Par conséquent, les employeurs en énergies renouvelables/vertes cherchaient des employés pour doter ces postes :

- **Gestionnaires** (exemples : directeur du développement commercial, directeur du contrôle de la qualité, gestionnaire en réglementation)
- **Ingénieurs** (exemples : ingénieur civil, ingénieur des méthodes pour l'industrie solaire, ingénieur en hydroélectricité)
- **Spécialistes** (exemples : conseiller en sécurité, conseiller technique, coordinateur de la formation pour une centrale de cogénération)
- **Techniciens** (exemples : technicien mécanique, technicien en énergie éolienne)
- **Opérateurs** (exemple : mécanicien de chaudières)

COMPÉTENCES TECHNIQUES

Implantation de modèles et pratiques
écoresponsables

Analyse du cycle de vie, écologie industrielle,
éco conception

3R (réparation-récupération-recyclage)

Efficacité énergétique Écoconstruction

Énergies renouvelables

Utilisation nouveaux matériaux

Traçabilité

Changement climatique

Réduction de bruits

Conception de projets durables

Gestion environnementale du bâtiment

COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES

Pensée critique Créativité

Flexibilité cognitive

Résolution de problèmes

Intelligence émotionnelle



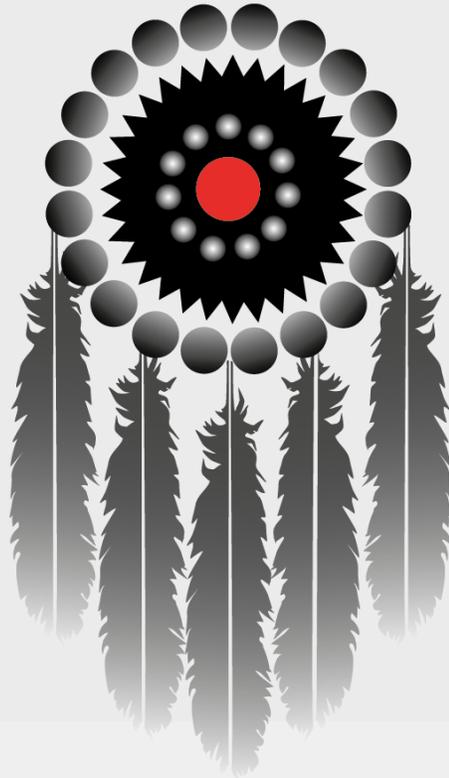
À venir; travaux en cours 2023-2024

- Référentiel des compétences environnement (Octobre 2023)
- Portrait des femmes en environnement (Avril 2023)
- Phase 2 Modélisation des données du PEV (Février 2023)
- Création du pôle d'expertise de la transition verte et la main d'œuvre (Avril 2023)
- **Portrait de la main d'œuvre énergie renouvelables et efficacité énergétique (2023-2024)**

Merci pour votre attention !



COMMISSION DE
DÉVELOPPEMENT DES
RESSOURCES HUMAINES DES
PREMIÈRES NATIONS
DU QUÉBEC

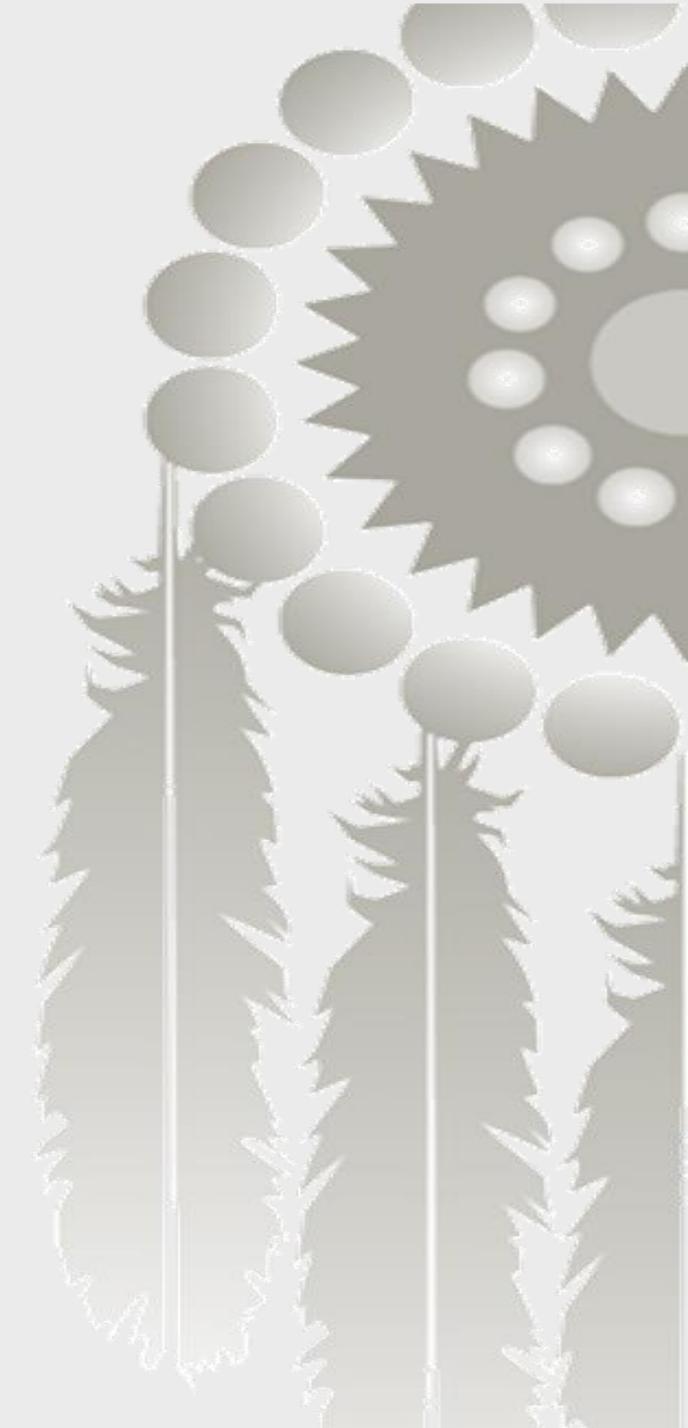
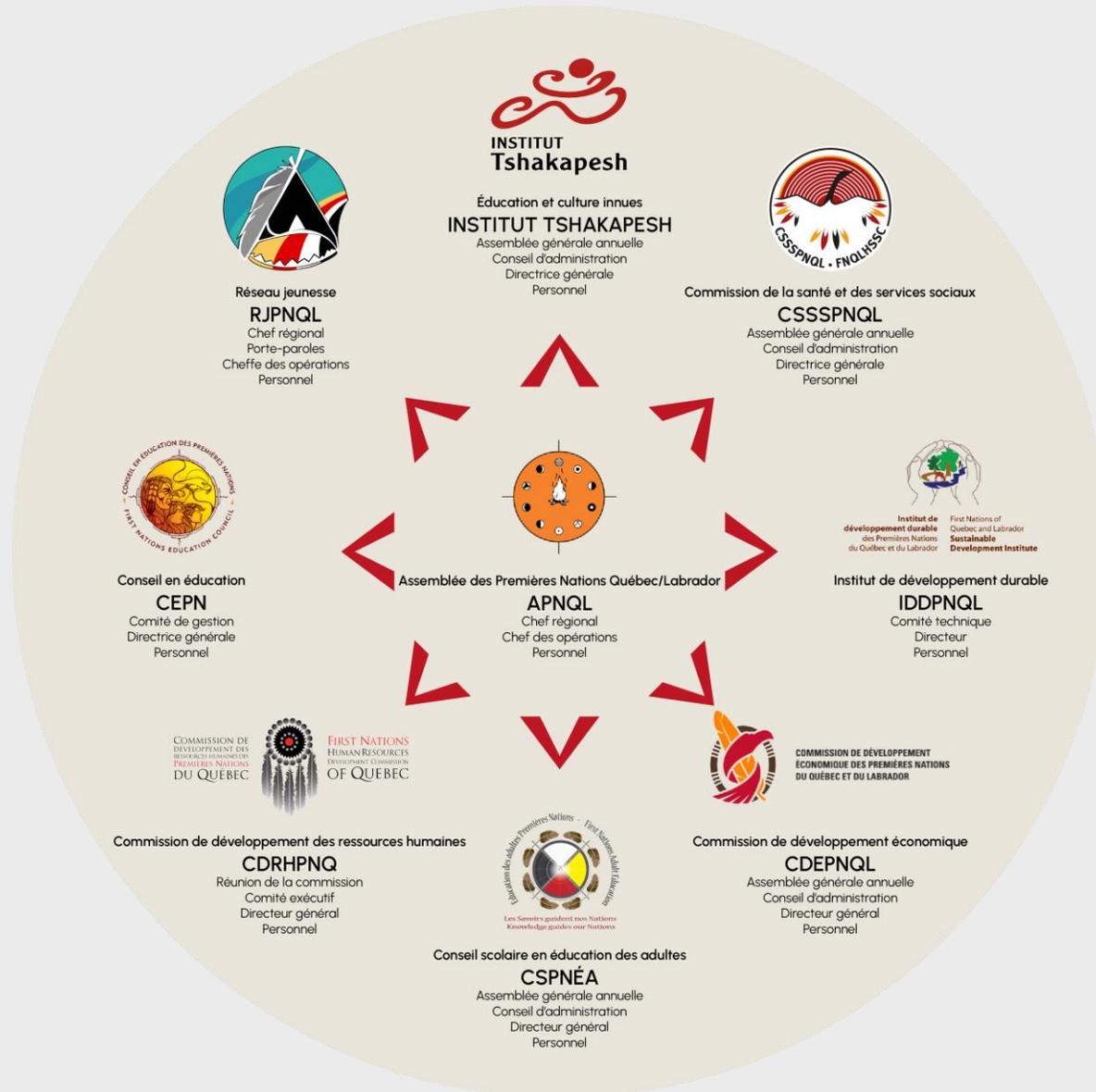


FIRST NATIONS
HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT COMMISSION
OF QUEBEC

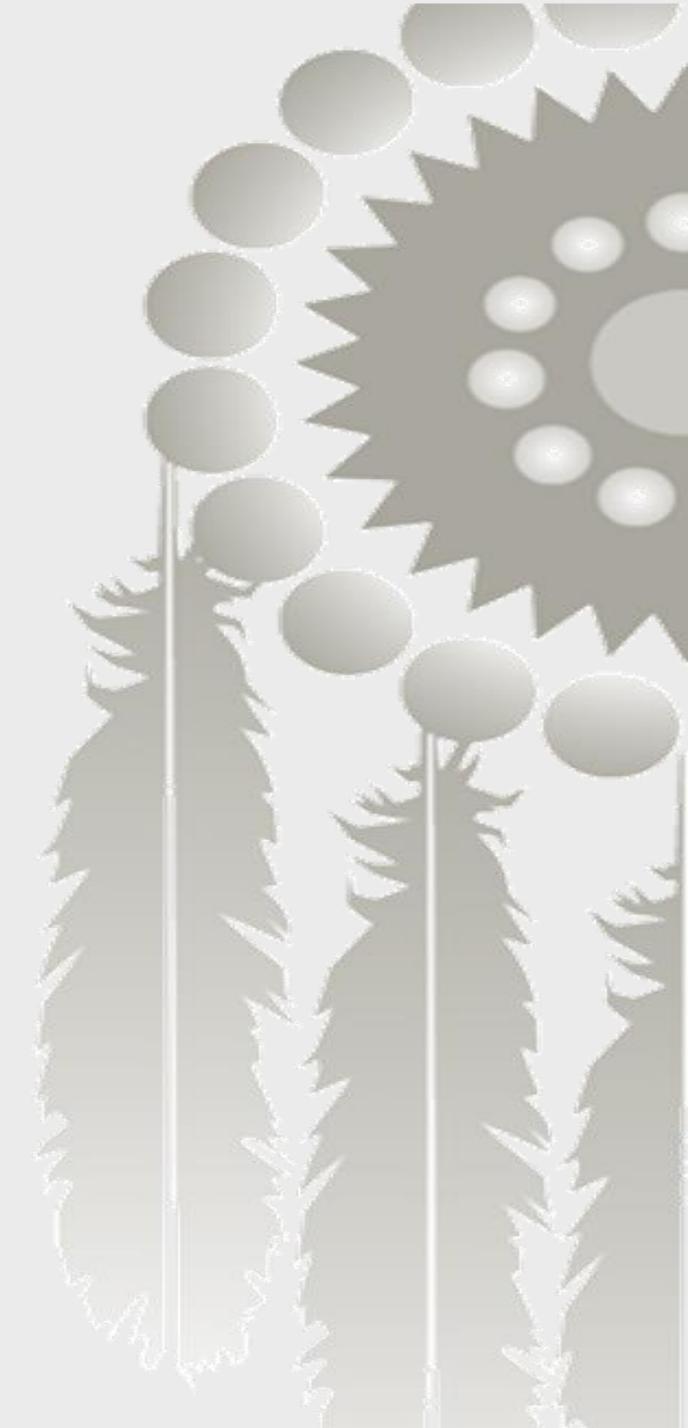
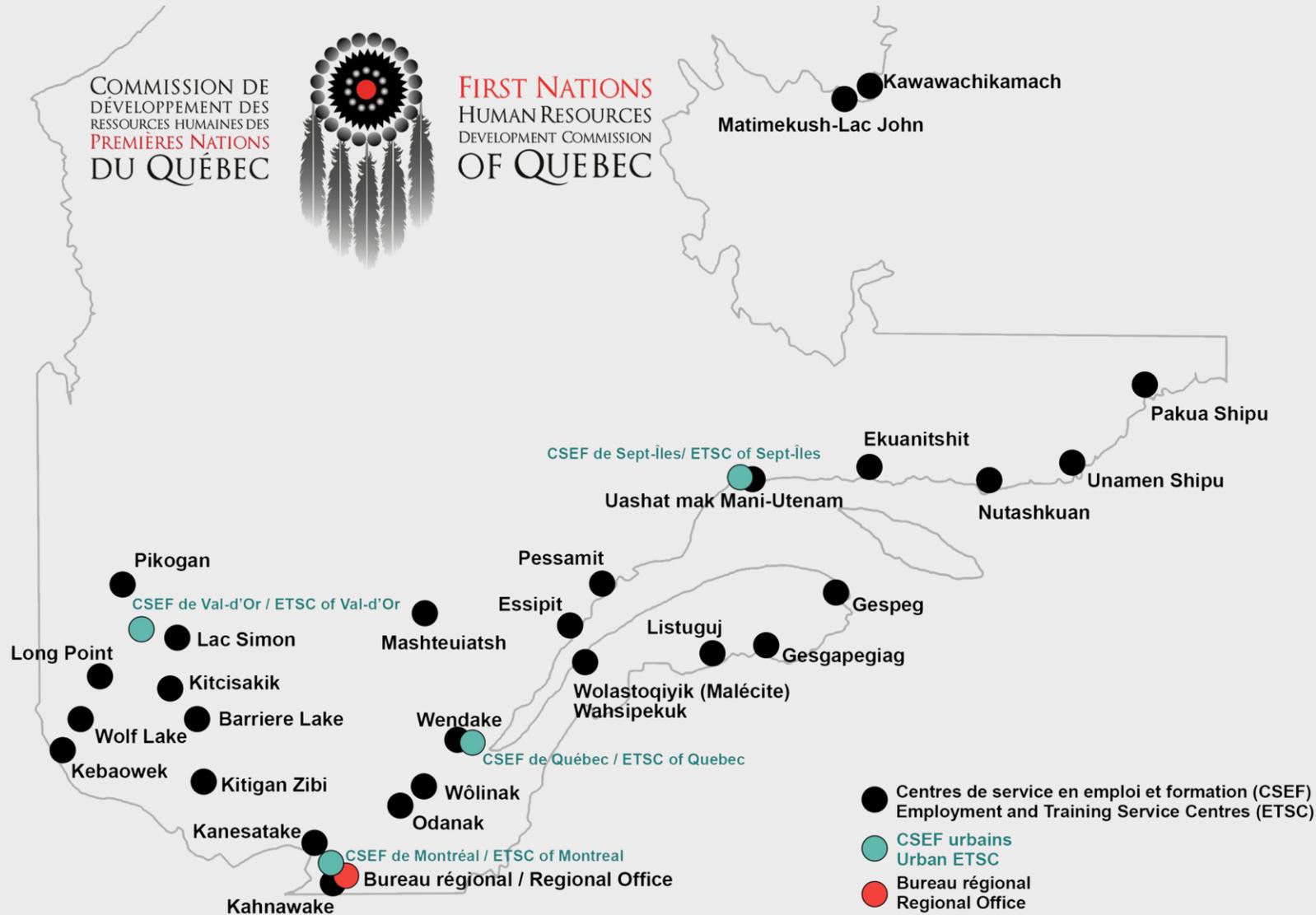
SERVICES DE LA CDRHPNQ

Novembre 2022

STRUCTURE DE L'APNQL



STRUCTURE DE LA CDRHPNQ



ÉNONCÉS FONDAMENTAUX

Vision

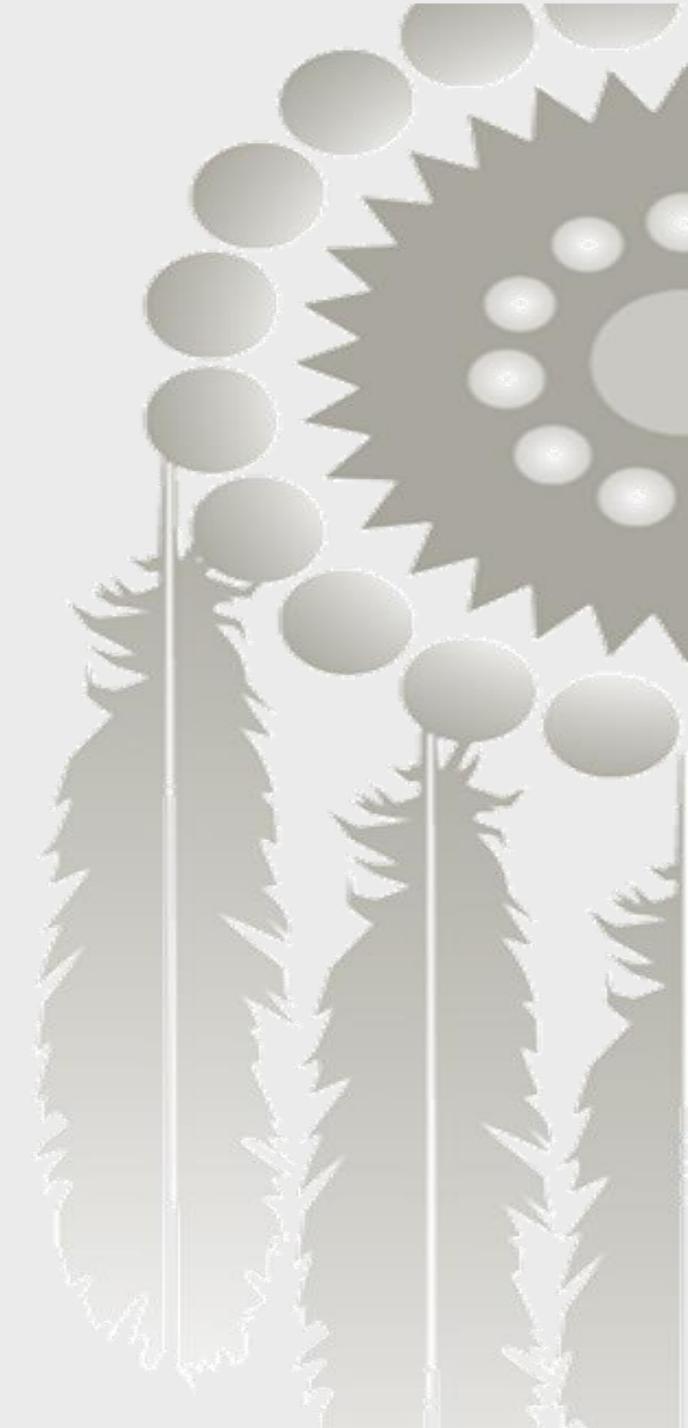
Dans un contexte culturellement adapté, les Premières Nations atteignent la prospérité par le biais d'un emploi enrichissant

Mission

Contribuer à l'épanouissement personnel et professionnel des Premières Nations en les accompagnant activement dans leur cheminement vers l'emploi

VALEURS

Respect, identité, intégrité, solidarité et engagement



MANDAT

La CDRHPNQ accomplit sa mission en réalisant le mandat suivant en 4 volets:



CLIENTÈLE — Offrir la gamme entière des programmes et services en emploi et formation à l'ensemble de sa clientèle – qui comprend à la fois les citoyens de Premières Nations sur et hors communauté et les citoyens autochtones vivant en milieu urbain



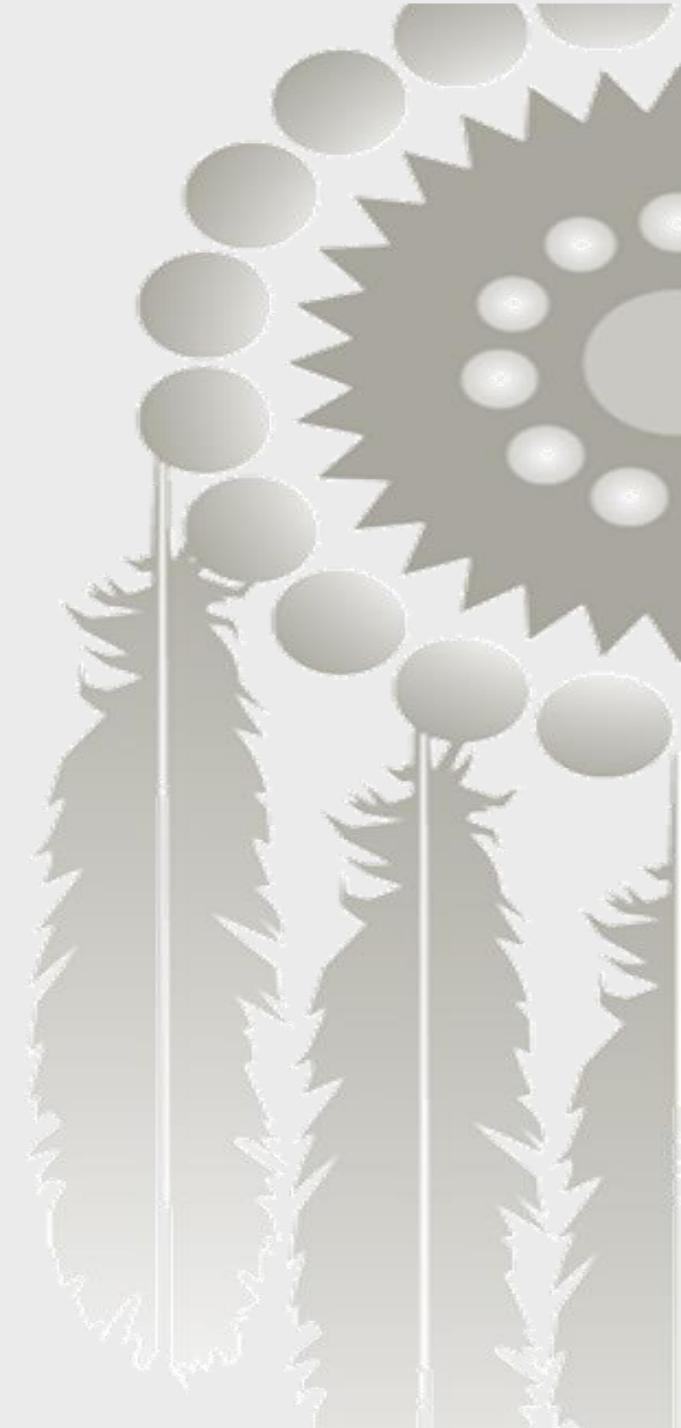
COUNSELING — Soutenir l'individu dans son développement professionnel en tenant compte de ses besoins particuliers et aspirations



CAPACITÉ — Maintenir une culture d'efficacité et d'excellence par le développement des compétences et l'amélioration continue de la capacité organisationnelle



PARTENARIAT — Entretenir des relations constructives avec les acteurs de l'éducation, du développement social, du développement économique et du marché du travail afin d'assurer le renforcement et l'harmonisation des actions du collectif



MESURES ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

A – Services d'aide et conseil

- Information sur le marché du travail
- Ressources professionnelles

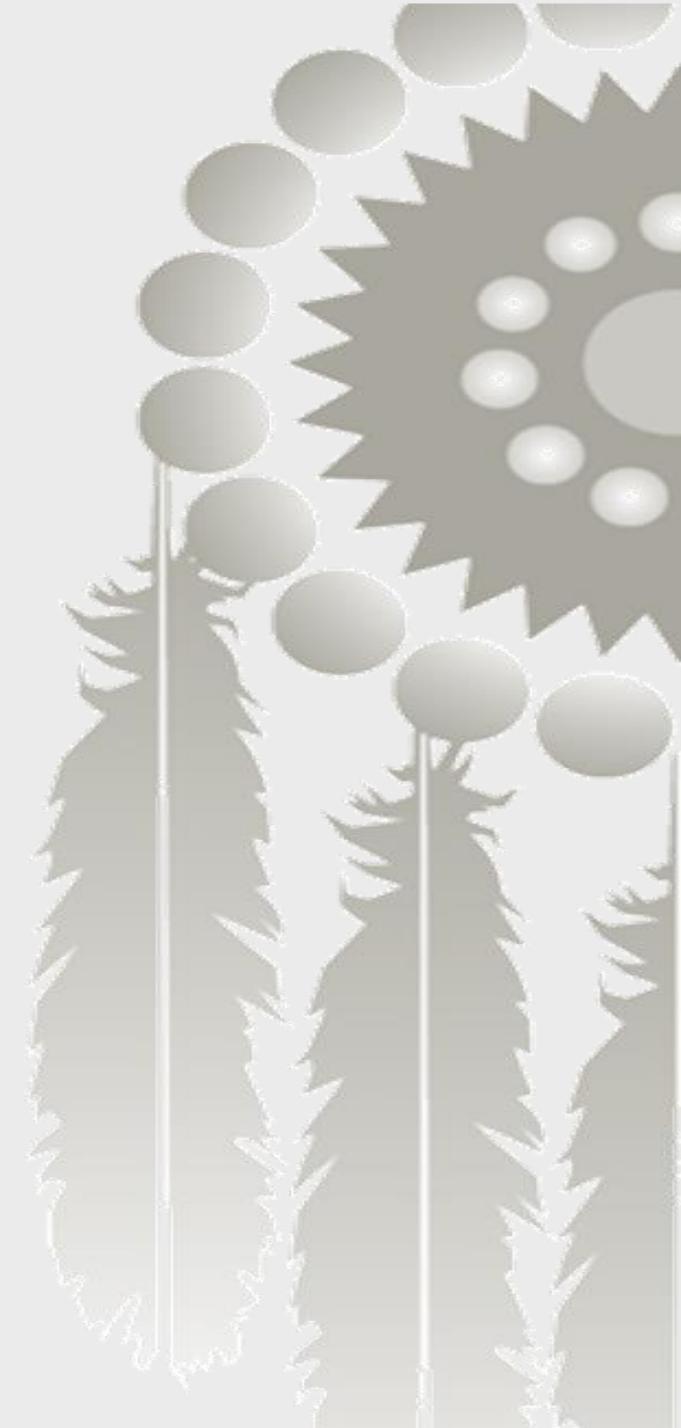
B – Mesures de formation

- Formation professionnelle
- Formation générale

C – Mesures d'employabilité

- Initiatives de création d'emplois
- Aide aux travailleurs autonomes

19 interventions

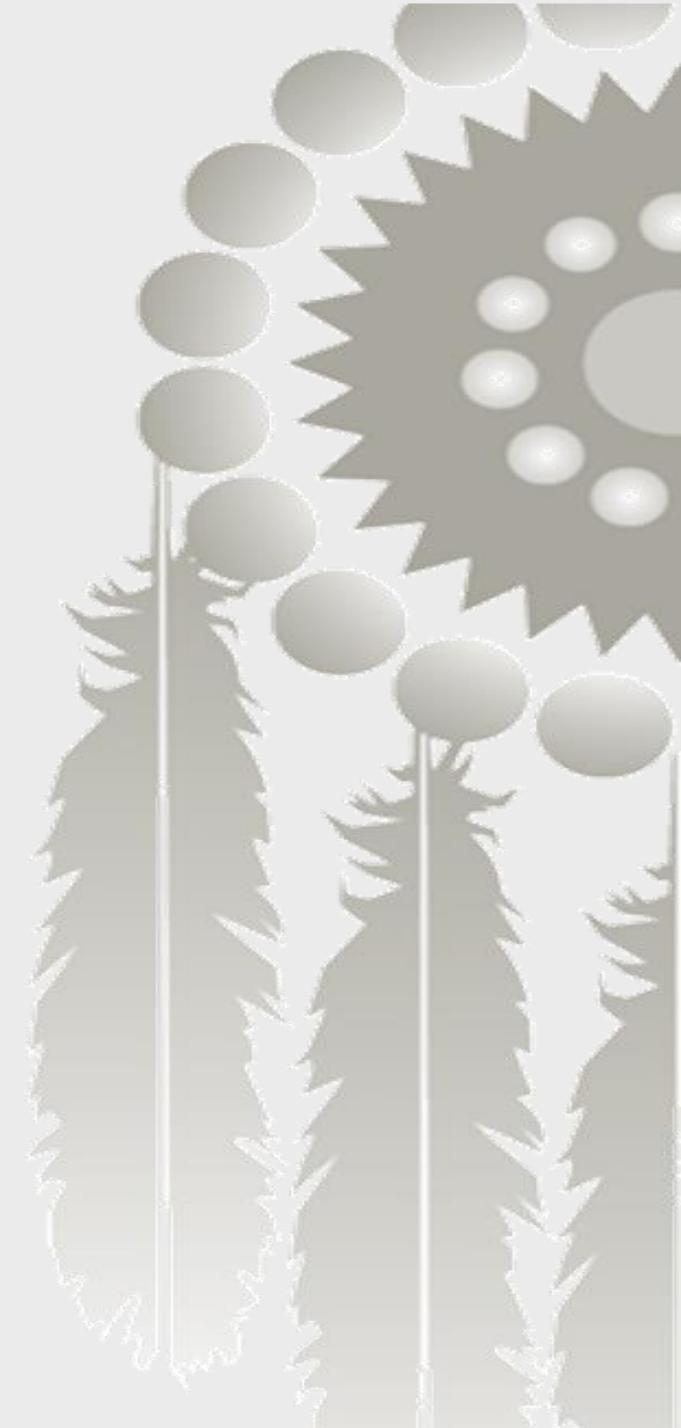


PARTENARIATS

- Développement et mise en œuvre d'une Stratégie globale pour l'emploi des Premières Nations visant à :
 - ✓ Améliorer l'intégration et le maintien en emploi de la main-d'œuvre des Premières Nations
 - ✓ Lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale
 - ✓ Soutenir les clients ayant des besoins spéciaux

https://www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca/files/ugd/4f7b76_9d9baa7e5b584b028a3a2f31e61f767e.pdf

- Arrimage des besoins des Premières Nations à ceux des intervenants du marché du travail sectoriel et régional
- Mise en œuvre de collaborations intersectorielles avec les Commissions et organisations régionales (COR) afin de s'assurer que le bien-être des clients soit au cœur de nos services, notamment par la promotion d'une approche complémentaire et de continuums de services
- Création d'initiatives collectives afin que les communautés membres puissent tirer avantage des stratégies gouvernementales reliées à la main-d'œuvre

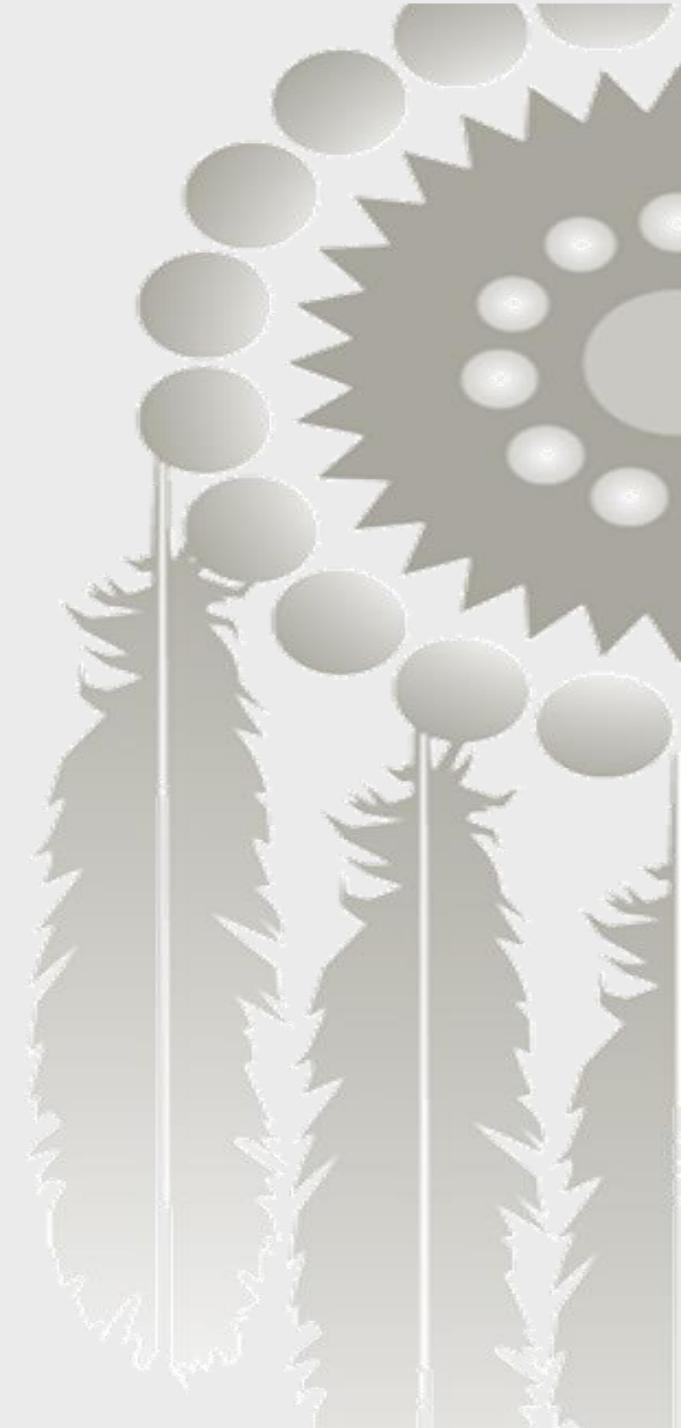


APPROCHE PARTENARIALE

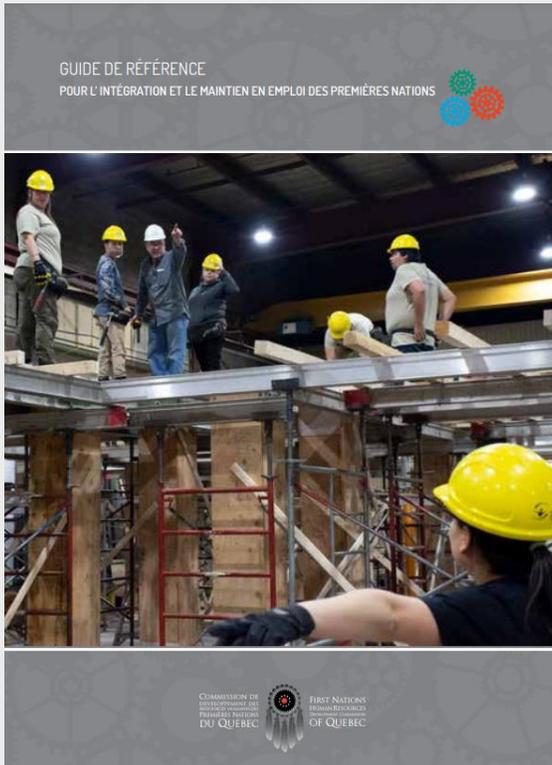
Dans le cadre de sa Stratégie globale pour l'emploi, la CDRHPNQ privilégie une approche structurée en six étapes pour développer de potentiels partenariats :

Étapes

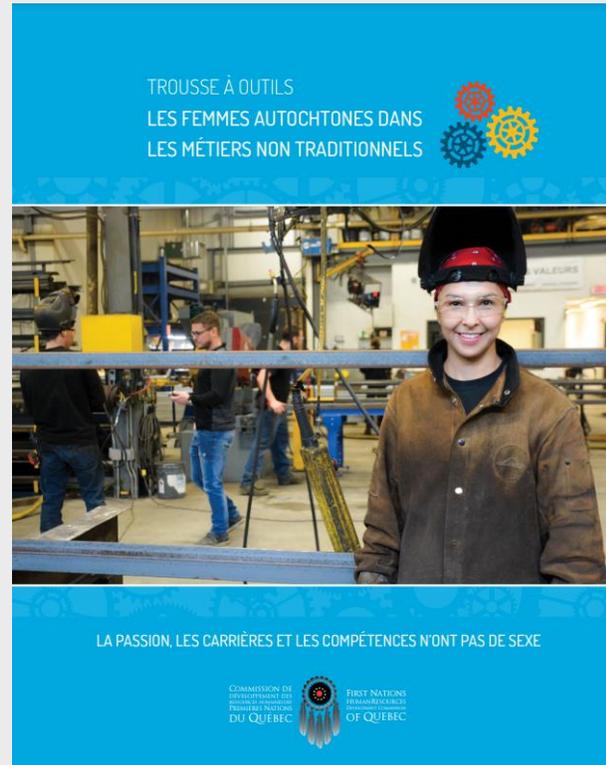
1. Exploration
2. Analyse du projet
3. Paramètres du projet
4. Planification
5. Réalisation
6. Évaluation



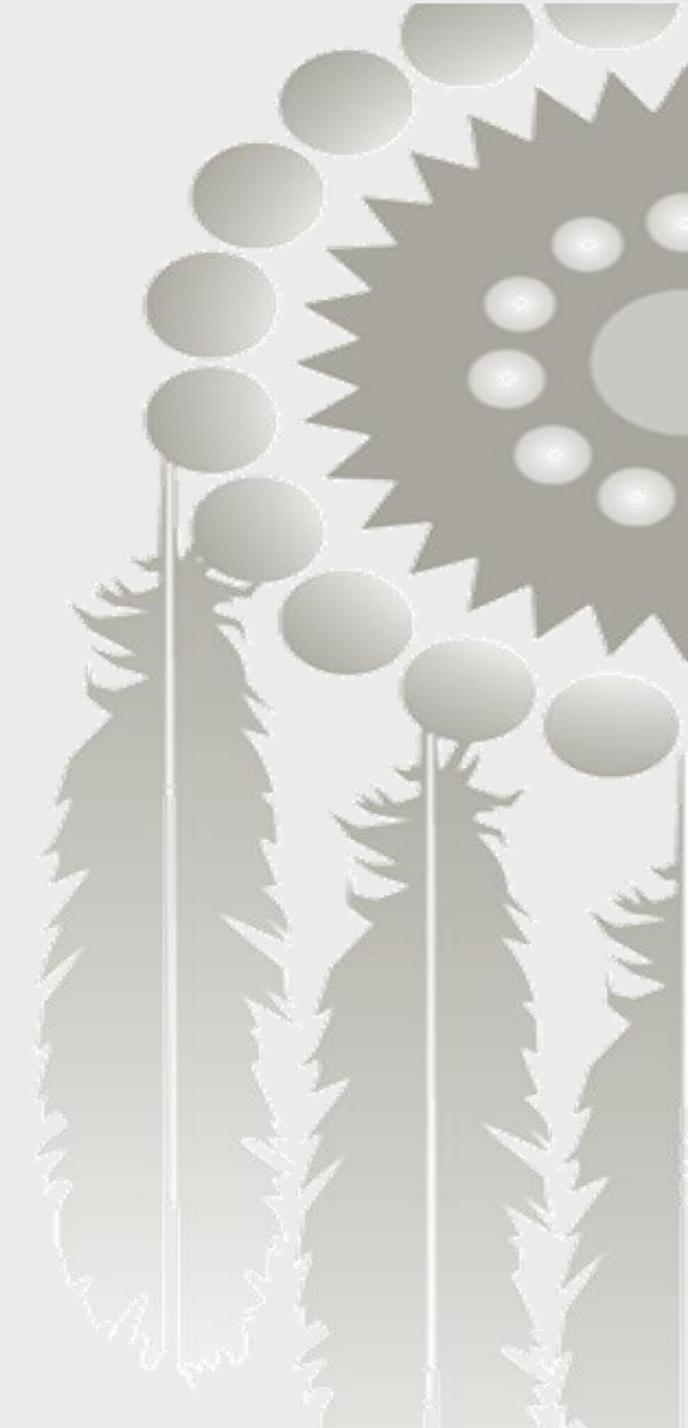
GUIDES ET PUBLICATIONS



https://www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca/_files/ugd/4f7b76_5db477eb6322400a88905bc80dd015e4.pdf



https://www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca/_files/ugd/4f7b76_2292604c216a47bb8dc957aef9207571.pdf



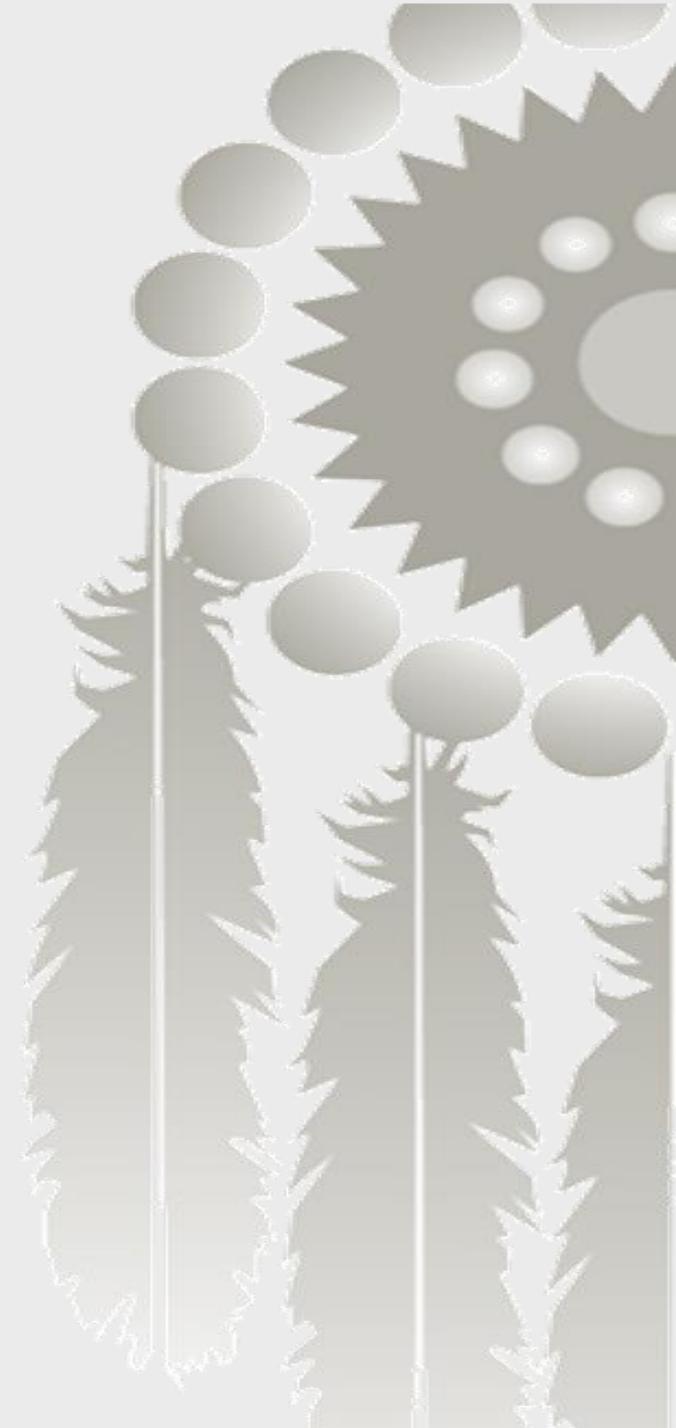
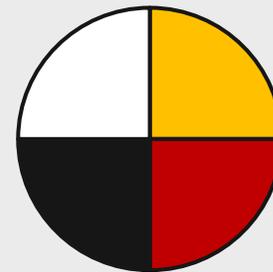
SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT AUX EMPLOYEURS

Afin de répondre aux multiples demandes de la part du marché du travail, la CDRHPNQ se doit d'être bien outillée. Elle propose donc une nouvelle offre de services complète aux employeurs pour bien les accompagner dans leur divers besoins.

De plus, l'univers dans lequel évolue la main-d'œuvre autochtone est fondamentalement différent de celui des non-autochtones. Ces différences se manifestent sur les plans culturel, politique, spirituel, historique et social.

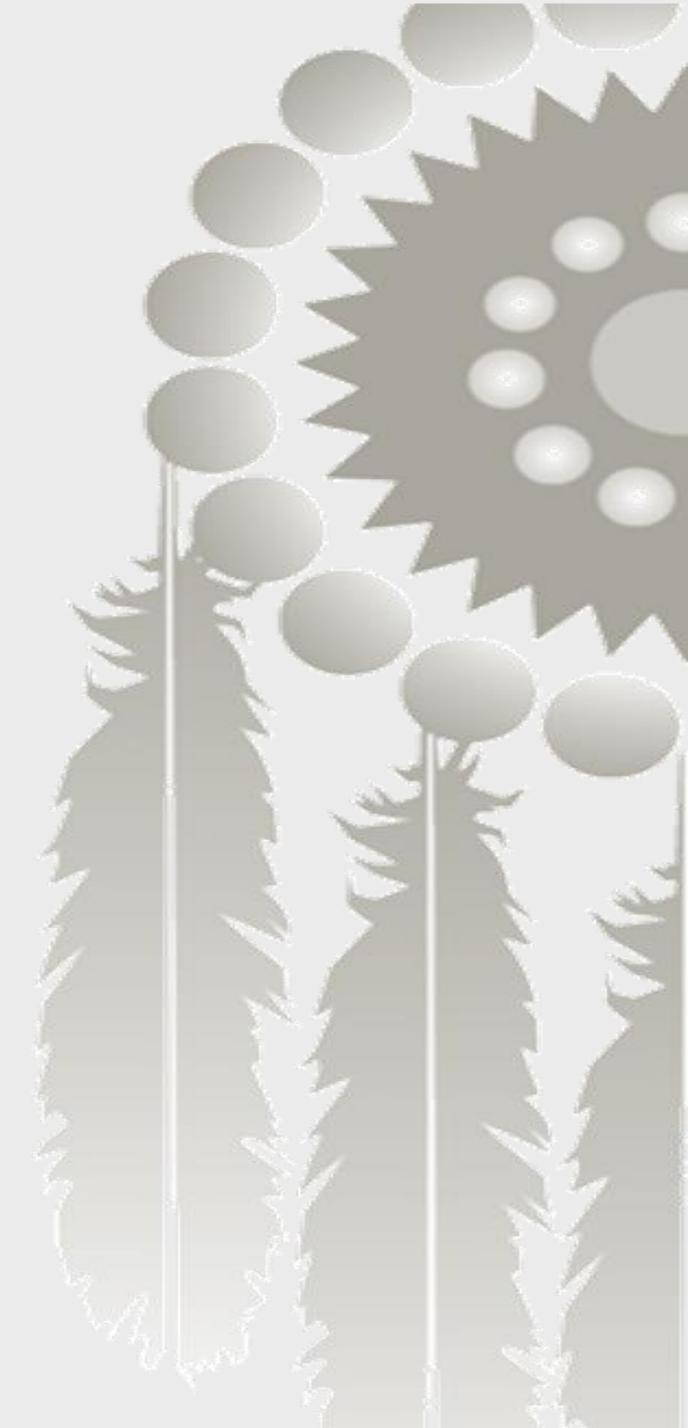
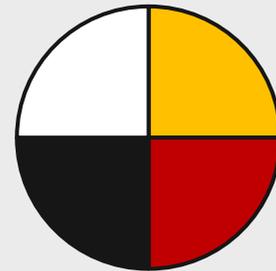
Une meilleure compréhension de cet univers permet aux employeurs d'être en mesure d'adapter leurs pratiques de manière à les rendre pleinement efficaces pour la main-d'œuvre autochtone.

En effet, c'est en se sensibilisant culturellement qu'ils seront en mesure de mettre en place un environnement culturellement sécurisant.



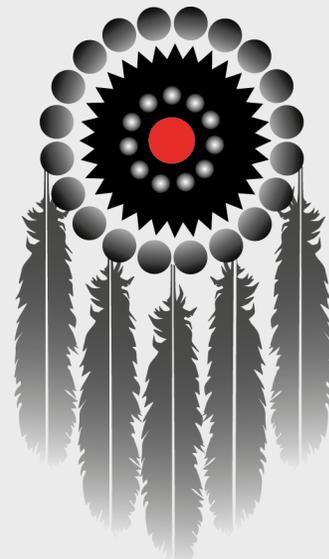
CATÉGORIES DE SERVICES OFFERTS AUX EMPLOYEURS (5)

- A – Conseils et accompagnement des initiatives internes
- B – Adaptation de votre processus de dotation : Partie 1
- C – Adaptation de votre processus de dotation : Partie 2
- D – Codéveloppement de votre campagne de recrutement
- E – Service d'accompagnement global



Merci
Thank you
Wli Wni
Meegwetch
Mikwetc
Tshinashkumitin
Welaliog
Niá : wen
Chiniskomiitin
Jawenh

COMMISSION DE
DÉVELOPPEMENT DES
RESSOURCES HUMAINES DES
PREMIÈRES NATIONS
DU QUÉBEC



FIRST NATIONS
HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT COMMISSION
OF QUEBEC

