

## Feuilleter express

Juillet 2006 - Volume 3, Numéro 1

Le 14 juin dernier, lors de son assemblée générale, le CSMOE a dévoilé sa nouvelle appellation : **EnviroCompétences**



## EnviroCompétences... en concertation et en action

[Services conseils et laboratoires en environnement : un portrait et un plan d'action 2006-2007](#)

[Avis de recherche : Salon Emploi-Formation – 26-27 septembre 2006 – Montréal \(Palais des congrès\)](#)

[Assemblée générale 2006-CSMOE](#)

## EnviroCompétences a retenu pour vous...

### Bâtiments écologiques

Dernièrement Hydro-Québec et Equiterre ont signé une entente de principe pour la construction d'un bâtiment écologique démonstratif au centre-ville de Montréal. Cette nouvelle méthode de construction écologique permet de réduire ou d'éliminer les incidences néfastes que les bâtiments ont sur l'environnement. [Pour plus de détails...](#)

### Phénix de l'environnement

Le 8 juin 2006, lors du gala des Phénix de l'environnement, quatorze artisans québécois de la protection de l'environnement et du développement durable, sélectionnés par un jury indépendant, ont reçu un Phénix. [Pour plus de détails...](#)

## **Services conseils et laboratoires en environnement : un portrait et un plan d'action 2006-2007**

Le 16 mai 2006, une quinzaine de représentants de différentes entreprises de services conseils et de laboratoires se sont réunis à Trois-Rivières. Cette consultation basée sur les résultats de l'Étude diagnostique a permis de guider EnviroCompétences sur les besoins du secteur en matière de main-d'œuvre et, conséquemment, d'identifier les pistes d'action à réaliser pour l'année 2006-2007.

### **Services conseils et laboratoires en environnement : un portrait et un plan d'action 2006-2007**

L'étude diagnostique visait les objectifs suivants :

- 1) mettre à jour le portrait diagnostique de 1999-2000,
- 2) cerner les tendances et les perspectives de développement,
- 3) servir de références « Benchmark » en ressources humaines pour l'industrie de l'environnement,
- 4) déterminer les principales problématiques de main-d'œuvre et les pratiques caractéristiques de gestion des ressources humaines,
- 5) proposer des pistes d'action en matière de gestion des ressources humaines et développement de main-d'œuvre.

Pourquoi une telle étude ? Trois raisons principales :

- a) permettre aux entreprises du secteur et des partenaires, de développer une compréhension commune des problématiques de main-d'œuvre;
- b) mettre en place des moyens appropriés pour résoudre des problèmes identifiés et partagés;
- c) favoriser un consensus auprès des partenaires de la Table de concertation.

### **Portrait des entreprises de services conseils et laboratoires en environnement**

#### ***Quelques données***

En mars 2006, un sondage a été réalisé auprès de 228 entreprises de services conseils en environnement (les services de consultation en environnement et en assainissement) et les laboratoires. De ce sondage, 91 entreprises ont répondu et se répartissent comme suit :

- 35 % micro entreprises (5 employés et moins);
- 52 % petites entreprises (6 à 50 employés);
- 13 % (51 à 499 employés).

#### ***Main-d'œuvre***

Les entreprises répondantes ont à leur emploi 2 427 personnes travaillant en environnement. L'enquête a permis d'obtenir des renseignements sur 661 emplois, soit 68 % du nombre total des emplois en environnement. La répartition et le profil de la main-d'œuvre diffèrent en fonction des activités des entreprises : services conseils, laboratoires en environnement.

### ***Pratique de gestion des ressources humaines***

Dans une proportion de plus de 50 %, la personne propriétaire ou la direction générale administre les ressources humaines, recrute et sélectionne le personnel. Le personnel de supervision (38 %) assure l'accueil et l'intégration du personnel et dans une plus grande proportion (52 %) la formation du personnel.

### ***Besoins de main-d'œuvre***

D'ici 2008, les entreprises ont indiqué des besoins de main-d'œuvre importants en précisant l'expérience : junior, intermédiaire et senior. Il ressort six raisons expliquant les difficultés de recrutement : 1) manque de candidats expérimentés; 2) manque de candidats qualifiés; 3) pénurie ou rareté de main-d'œuvre; 4) salaires et avantages peu attrayants; 5) compétition avec entreprises semblables, 6) difficultés d'attirer des ressources qualifiées en région.

Il ressort six problématiques majeures en matière de main-d'œuvre :

- 1) besoin croissant de main-d'œuvre pour des postes clé
- 2) recrutement de main-d'œuvre spécialisée
- 3) rétention de main-d'œuvre au sein de l'industrie de l'environnement
- 4) développement constant des compétences
- 5) pratiques de gestion de ressources humaines peu structurées
- 6) méconnaissance du secteur auprès des jeunes (relève)

### ***Plan d'action 2006-2007***

Le 16 mai 2006, près d'une quinzaine de représentants d'entreprises services conseils et laboratoires ont assisté à une réunion organisée par le CSMOE (EnviroCompétences) pour prendre connaissance des résultats de l'étude et pour identifier des pistes d'action prioritaires:

- 1 - Activités de promotion du secteur et des carrières
- 2 - Activités auprès des établissements (secondaire, collégial et universitaire) afin que la formation initiale rencontre mieux les compétences recherchées au seuil d'entrée du marché du travail
- 3 - Activités pour répondre aux besoins de main-d'œuvre spécialisés et de formation.

Selon ces activités et en raison de la proportion importante de gestionnaires (pdg, propriétaires, superviseur) qui assurent la gestion des ressources humaines, il a été demandé à EnviroCompétences de développer une boîte à outils pour les soutenir de manière utile et pratique dans les différentes facettes de la gestion des ressources humaines. Il est aussi suggéré que la diffusion de cette boîte à outils soit accompagnée d'activités de formation.

Les représentants du milieu ont également proposé au CSMOE de consolider les outils de recrutement – via le site Internet du CSMOE avec la possibilité de faire figurer des logos d'entreprises. Il a aussi été suggéré d'organiser des activités favorisant le rapprochement entre les établissements d'enseignement et le milieu des affaires. Ces activités visent notamment à assurer l'adaptation de programmes d'enseignement pour répondre aux exigences d'entrée du marché du travail.

En terminant, il faut souligner que les représentants du milieu jouent un rôle de premier plan puisqu'ils contribuent au premier stade de validation de l'information et décident sur une base de concertation. A cet égard, leur participation est une condition incontournable à la réussite du projet et au déploiement des différents moyens d'action pour apporter des solutions aux problèmes de main-d'œuvre du milieu.

## **Avis de recherche : Salon Emploi-Formation – 26-27 septembre 2006 – Montréal (Palais des congrès)**

EnviroCompétences (CSMOE) est à la recherche de six entreprises pour participer au salon Emploi-Formation de Montréal. Lors de cet événement EnviroCompétences sera parmi les exposants afin de faire la promotion des carrières en environnement. Ce salon à grand déploiement est l'occasion parfaite de vous faire connaître comme employeur, de recruter de nouveaux employés et de faire connaître les milieux et les carrières de l'environnement.

### **Concept proposé :**

Nous proposons un concept multi employeurs. Dans un kiosque d'une superficie de 10x20 pieds, un îlot central mis en image par les carrières en environnement sera érigé (EnviroCompétences) et à l'intérieur chaque entreprise participante pourra s'identifier (un parapost, affiches, etc.).

### **Bénéfices :**

- Visibilité de votre entreprise
- Visibilité du milieu et des carrières en environnement
- Réduction des coûts comme exposant de 50% et plus
- Union des forces dynamiques
- Sortir de l'isolement
- Augmenter le nombre de CV reçus
- Force marketing plus grande
- Économie de temps pour la logistique

### **Logistique :**

Lorsque les entreprises seront identifiées comme partenaires, des réunions de présentation et de validation du concept seront faites à la fin août.

### **Matériels suggérés :**

- Vidéo de votre organisation
- Liste des postes à combler
- Parapost de votre organisation
- Articles promotionnels
- 1 à 2 ressources par entreprise
- Ordinateur portable

## Assemblée générale 2006-CSMOE

Le 14 juin dernier, se tenait l'assemblée générale annuelle d'EnviroCompétences (CSMOE).



EnviroCompétences-Membres du CA

La formule de cette année sortait des sentiers battus avec une rencontre de tous les partenaires provenant de tous les secteurs ainsi que de notre invité vedette, conférencier réputé et homme de cœur, Jean-Marc Chaput.



EnviroCompétences-Partenaires

Effectivement, l'événement a connu un succès tant au niveau du nombre de participants (60) que dans la forme et le contenu. L'équipe d'EnviroCompétences est très fier et heureux d'avoir partagé ces moments de joie avec les partenaires qui contribuent passé et présent au succès du comité. Plusieurs pionniers, anciens employés étaient de la fête.



EnviroCompétences-Jean-Marc Chaput

La 2<sup>ème</sup> décennie est maintenant commencée et la première a été soulignée avec énergie et passion. Pour ceux qui sont venus partager ces moments, gardons en tête les mots de M. Chaput révélateur de tous sens :

**PASSION - ENTHOUSIASME – DÉRAISONNABLE - ACTION – MAGIE CŒUR D’ENFANT**

**Merci à tous !!**

Bon été

EnviroCompétences