



Compétences essentielles pour réussir dans le secteur de l'environnement

Septembre 2019

et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes du gouvernement du Canada

À propos d'ECO Canada

L'Organisation pour les carrières en environnement (ECO Canada) est un organisme sans but lucratif qui a été fondé en 1992 pour contribuer à développer le secteur canadien de l'environnement. Depuis plus de 25 ans, nous collaborons avec les employeurs, le secteur éducatif et les pouvoirs publics afin de préparer la meilleure main-d'œuvre environnementale au monde. Nous offrons des programmes, des ressources et des services pour :

- guider les personnes concernées afin qu'elles se bâtissent une carrière en environnement enrichissante;
- aider les employeurs à attirer, perfectionner et conserver les meilleurs praticiens de l'environnement;
- informer les entreprises et les personnes concernées des besoins et des tendances de la main-d'œuvre environnementale.

Visitez eco.ca pour en savoir plus sur notre organisme.

ECO Canada fournit des perspectives et des renseignements opportuns, pertinents et crédibles sur la main-d'œuvre environnementale canadienne qui peuvent être appliqués dans le secteur politique, commercial et éducatif. La série complète des rapports est disponible à eco.ca/recherche-enviro.

Avis de non-responsabilité

Tous droits réservés.

À des fins de référence dans des rapports ou d'autres documents, ou dans un but éducatif, les lecteurs de ce rapport sont autorisés à utiliser « une quantité limitée de renseignements », soit au plus 500 mots ou deux tableaux de données ou graphiques par document. Les lecteurs doivent présenter la source comme suit :

Source (ou « adapté de ») : ECO Canada. Rapport sur les compétences essentielles pour réussir dans le secteur de l'environnement (août 2019). www.eco.ca.

Les lecteurs du présent rapport ne peuvent pas :

- commercialiser, distribuer, exporter, traduire, transmettre, fusionner, modifier, transférer, adapter, prêter, louer, affecter, partager, octroyer par sous-licence ou remettre à une autre personne ou entité le présent rapport, en tout ou en partie;
- utiliser le présent rapport et son contenu afin de mettre au point ou de tirer tout autre produit ou service d'information à des fins de distribution commerciale ou de vente;
- utiliser le présent rapport et son contenu d'une manière quelconque jugée concurrentielle pour tout autre produit ou service vendu par ECO Canada.

Les recherches d'ECO Canada sont principalement financées par le gouvernement du Canada. Les opinions et les interprétations figurant dans le présent document sont celles d'ECO Canada et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Tous droits réservés © ECO Canada, 2019

Remerciements

ECO Canada tient à exprimer sa reconnaissance à tous les organismes et à toutes les personnes dont le temps et l'expertise ont contribué à ces recherches. ECO Canada tient également à remercier Inshtrix Research Inc. pour l'aide fournie dans la collecte et la tabulation des données.

Cette étude a été financée par le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes du gouvernement du Canada.

Table des matières

À propos d'ECO Canada	2
Avis de non-responsabilité	2
Remerciements	3
Points saillants des recherches	5
Introduction	8
Portée et méthodologie	9
Constatations principales : les compétences essentielles pour réussir	11
Connaissances et compétences techniques	11
Gros plan : connaissances et compétences techniques émergentes	13
Compétences générales	14
Gros plan : les compétences essentielles comptent, peu importe le niveau d'expérience	18
Solutions pour réussir	20
Principaux points à envisager pour les employeurs	22
Principaux points à envisager pour les individus	24
Principaux points à envisager pour les établissements d'enseignement et de formation	25
Principaux points à envisager pour les pouvoirs publics	25
Conclusion : aller de l'avant tout en progressant vers le haut	26
Annexe A : Questions de sondage et d'entrevue	27
Annexe B : Description de l'échantillon	28

Points saillants des recherches

Dans un environnement professionnel en rapide évolution, les compétences acquises peuvent rapidement devenir obsolètes. C'est particulièrement vrai dans un milieu de travail fortement influencé par des priorités et des tendances réglementaires, sociales et technologiques changeantes.

Depuis 2010, ECO Canada surveille régulièrement les besoins de formation afin de déterminer dans quelle mesure ils changent et s'il existe une continuité dans les compétences nécessaires au **travail environnemental**. En 2018, nous nous sommes lancés dans une étude de plus grande envergure et avons mobilisé 686 personnes représentant des employeurs du secteur public et privé, des employés et des établissements d'enseignement postsecondaire. Cette étude exhaustive avait pour but de cerner les connaissances, les compétences et les formations dont le secteur de l'environnement, en plein essor, avait le plus besoin.



Nos recherches montrent qu'en dépit du fait que les connaissances et les compétences techniques demeurent les atouts les plus importants pour *obtenir* un emploi dans le secteur de l'environnement, il est essentiel de perfectionner ses compétences générales pour *progresser* dans sa carrière.

Ce que recherchent les employeurs

Connaissances et compétences techniques

On estime que les connaissances et les compétences techniques sont cruciales pour trouver un emploi dans le secteur de l'environnement. Toutefois, les employeurs ont indiqué que les antécédents techniques suivants sont les plus importants :



Politiques et législation



Communication et sensibilisation du public



Connaissance du secteur



Hygiène et sécurité



Recherche et développement

En général, les employeurs ont déclaré que les antécédents techniques de leurs employés étaient assez solides. Cependant, les points de vue exprimés par les employeurs quant aux besoins de formation de leurs employés ont permis de faire ressortir quelques thèmes communs :

- La connaissance de du secteur est considérée par les employeurs comme le domaine de formation le plus important pour leurs employés. Parce que le travail environnemental englobe de nombreux secteurs, les employeurs estiment qu'il est important que leurs employés restent informés.
- Les connaissances et les compétences techniques exigées changent en fonction du niveau d'expérience. On estime qu'il est plus important pour les cohortes possédant un niveau d'expérience plus élevé (niveau intermédiaire à supérieur) de disposer de compétences en matière de changements climatiques et de recherche et de développement.
- Les politiques et la législation sont considérées comme les connaissances les plus importantes dont les employés de niveau intermédiaire à supérieur doivent disposer ou auxquelles ils doivent se former continuellement afin de demeurer au courant des changements réglementaires.

Compétences générales

Les compétences générales s'imposent comme un élément important pour réussir et faire évoluer une carrière en environnement. Ces compétences incluent des aptitudes clés qui permettent de travailler fructueusement avec les autres, de bien exécuter ses tâches et d'atteindre ses buts. En conséquence, des lacunes à cet égard peuvent empêcher une personne de mener une carrière enrichissante. Les employeurs recherchent généralement des candidats qui possèdent de solides antécédents techniques, mais ont également remarqué que ceux qui possèdent des compétences générales supérieures bénéficient d'un net avantage dans le processus d'embauche (figure 1).

Ces compétences générales font l'objet de lacunes reconnues chez les travailleurs de l'environnement, en particulier chez les employés débutants. Les établissements d'enseignement postsecondaire ne parviennent pas toujours à former leurs étudiants dans ces domaines. La plupart des programmes en environnement ont pour objectif de doter ces derniers des connaissances de base et des compétences techniques nécessaires pour entrer sur le marché du travail. Les établissements éprouvent donc des difficultés à intégrer le perfectionnement des compétences générales de manière plus significative.

Figure 1 : Les 5 compétences générales jugées les plus importantes



Communication



Collaboration



Gestion de projet



Rédaction de rapports



Attitude

Notre analyse a également révélé que les compétences essentielles (voir page 19), qui sont utilisées dans presque tous les emplois, de différentes manières et à divers niveaux de complexité, comptent, peu importe le niveau d'expérience. Elles permettent aux travailleurs d'obtenir ou d'actualiser des connaissances, ainsi que d'acquérir des compétences techniques avancées et des compétences générales qui sont valorisées par la profession de l'environnement. Par exemple, la formation continue est une compétence essentielle qui permet aux travailleurs de l'environnement de se tenir au courant des politiques et de la législation, des codes et des normes du secteur, de même que d'autres domaines de connaissance.

Surmonter les obstacles à la formation : des solutions pour réussir

La réalité est qu'on attend des travailleurs qu'ils tiennent à jour leurs connaissances et leurs compétences techniques tout en développant leurs compétences générales au travail par le biais de l'expérience, de la formation et d'autres formes de perfectionnement professionnel. Pourtant, plus de la moitié des travailleurs interrogés ont signalé qu'ils rencontraient des obstacles pour accéder à de la formation, les plus courants étant liés à des questions de coûts, de planification et d'accessibilité :

- 60 % n'avaient personnellement pas les moyens de payer le coût de la formation.
- 41 % ne pouvaient pas trouver de programme de formation pour les compétences dont ils avaient besoin.
- 35 % ont signalé qu'il n'existait aucune possibilité de formation là où ils vivaient.

Tous les intervenants peuvent jouer un rôle pour contribuer à surmonter ces obstacles. Les employeurs du secteur de l'environnement, les travailleurs, les fournisseurs de programmes d'études et de formation, les pouvoirs publics et les autres parties concernées, y compris ECO Canada, peuvent s'appuyer sur ces constatations pour prendre des décisions et élaborer des stratégies en matière de perfectionnement professionnel.

Pour ce qui est de développer les possibilités de formation ou d'améliorer l'accès à celles-ci, plusieurs participants ont déclaré qu'il était efficace de combiner la formation présentielle et en ligne au sein d'une méthode hybride.

En plus de suivre ou de soutenir des méthodes courantes de formation et de perfectionnement professionnel, on peut également recourir à des solutions plus créatives comme des formations individualisées en personne, le mentorat et le réseautage.

ECO Canada, pour sa part, continuera de recueillir, de surveiller et de signaler les besoins de formation relatifs aux compétences ainsi que les grandes tendances environnementales auxquelles font face le secteur et sa main-d'œuvre. Nous utiliserons également ces renseignements pour développer davantage et améliorer les programmes et les initiatives présentant une valeur ajoutée, ce qui peut consister, par exemple, à adapter des programmes de formation à des spécialisations ou à des compétences particulièrement recherchées.

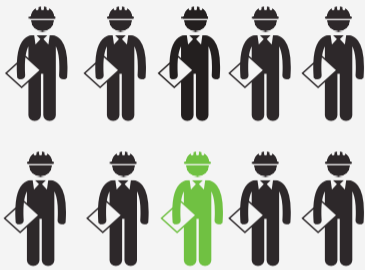
Introduction

Le milieu de travail évolue, et les changements se font plus rapides que jamais. Les progrès technologiques et la réorientation des priorités sur les plans commercial, réglementaire et social façonnent la quantité et la qualité de la main-d'œuvre dont on a besoin tant aujourd'hui que dans les années à venir.

Le secteur canadien de l'environnement est confronté à des défis sans précédent pour ce qui est d'attirer, de perfectionner et de conserver sa main-d'œuvre. L'emploi en environnement devrait croître plus rapidement que l'emploi total au Canada. Nous estimons que le secteur employait 364 000 travailleurs en 2017, et nous nous attendons à ce que ce chiffre augmente de 28 %, soit 100 000 nouveaux emplois d'ici 2024. Par comparaison, nous estimons que l'emploi total au Canada va croître de 6 % pendant la même période de prévision. Bien que cela représente environ 1,05 million de nouveaux emplois d'ici 2024, il n'en reste pas moins qu'un nouvel emploi sur dix créé au Canada pourrait viser un poste en environnement.

Pour s'assurer de disposer d'un bassin de main-d'œuvre suffisant, il est primordial d'attirer de nouveaux travailleurs dans le secteur. S'ajoute à ce défi le fait que 22 % de la main-d'œuvre actuelle partira vraisemblablement à la retraite au cours de la prochaine décennie et que le secteur devra remplacer des travailleurs expérimentés et qualifiés, en particulier ceux qui occupent des postes de direction et de professionnel.

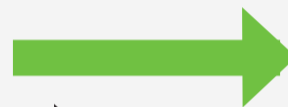
Possibilités d'emploi au sein du secteur de l'environnement



1 nouvel emploi sur 10 créé au Canada pourrait viser un poste en environnement.

L'emploi en environnement devrait croître plus rapidement que l'emploi total au Canada d'ici 2024.

(Prévision 2017-2024)



Croissance de **28 %** de l'emploi en environnement



Croissance de l'emploi total de **6 %**



22 % de la main-d'œuvre environnementale partira vraisemblablement à la retraite au cours de la prochaine décennie.



Le secteur devra attirer et perfectionner des talents pour remplacer les travailleurs qui partent à la retraite, en particulier ceux qui occupent des postes de direction et de professionnel.

La prochaine génération de leaders et de praticiens de l'environnement, y compris les travailleurs actuels, les nouveaux arrivants au Canada, les personnes qui effectuent une transition en milieu de carrière et les groupes sous-représentés, doit combler ces lacunes. Ceci étant, la pénurie de main-d'œuvre est une chose, mais le déficit de compétences en est une autre entièrement¹. Nous nous sommes donc demandé ce qui suit :

Les travailleurs actuels et futurs possèdent-ils les compétences nécessaires pour être employables et, surtout, réussir dans les nombreuses carrières et possibilités d'emplois du secteur de l'environnement au Canada? Quelles sont les solutions viables pour créer une main-d'œuvre environnementale productive, qualifiée et compétente?

Nous avons consulté des employeurs du secteur public et privé, des employés et des établissements d'enseignement postsecondaire afin de déterminer les connaissances, les compétences techniques et les compétences générales nécessaires pour réussir sa carrière dans le secteur de l'environnement. Le présent rapport résume les commentaires recueillis auprès des 686 participants à l'étude. Il fait état de leurs points de vue par rapport aux compétences qu'ils estiment les plus essentielles pour obtenir un emploi et progresser dans sa carrière professionnelle, ainsi que des obstacles à la formation et des stratégies suggérées pour les surmonter.

Les résultats présentés dans ce rapport peuvent servir à éclairer la conception de futurs programmes de formation, y compris ceux offerts par ECO Canada. La présente étude a pour objectif d'accroître les possibilités d'emploi pour les professionnels de l'environnement sous-employés ou au chômage, et de faire progresser la carrière des professionnels de l'environnement employés dans divers secteurs, professions et régions.

Portée et méthodologie

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont fondés sur une étude des besoins de formation réalisée par ECO Canada au début de 2018 et ultérieurement validée à l'automne de la même année.

L'étude a été divisée en plusieurs activités, comme suit :

- sondage auprès des employés en environnement;
- sondages et entrevues auprès d'employeurs en environnement, plus particulièrement les pouvoirs publics, les organismes de réglementation, les principaux secteurs et les experts-conseils en environnement;
- entrevues avec des établissements d'enseignement postsecondaire.

Nous avons demandé aux employeurs quels étaient les besoins en formation de leurs employés du point de vue des connaissances et des compétences techniques et générales, y compris des compétences essentielles, et en quoi ces besoins différaient d'un niveau d'expérience à l'autre. Nous avons également sondé les travailleurs afin de découvrir les compétences qu'ils jugeaient utiles pour trouver un emploi et faire avancer leur carrière². De surcroît, nous avons interrogé des établissements d'enseignement postsecondaire pour comprendre leurs capacités et leurs défis. Les principales questions du sondage et des entrevues figurent dans l'annexe A.

¹ [Perspectives de l'IMT : des noms qui en disent long : pénuries de main-d'œuvre, déficits de compétences et inadéquation des compétences](#). CIMT. Octobre 2018.

² Voir « Définition des compétences essentielles », page 10.

Au total, 686 participants ont fourni des renseignements qui ont été recueillis et analysés.

De ce total, 592 répondants ont répondu au sondage auprès des travailleurs de l'environnement, et 66, au sondage auprès des employeurs. Les 28 autres personnes ont participé à des entrevues qualitatives et représentaient les pouvoirs publics, les organismes de réglementation, les principaux secteurs, des sociétés de conseil, des établissements d'enseignement postsecondaire et des formateurs.

Le taux de réponse au sondage pour les travailleurs de l'environnement était de 8 % et celui du sondage auprès des employeurs, de 9 %. Les entretiens étaient individuels et suivaient une structure bien définie. Chaque entrevue durait environ trente minutes et se déroulait au téléphone. La description de l'échantillon des entrevues téléphoniques peut être consultée à l'annexe B.



L'échantillon de travailleurs de l'environnement se caractérise par sa jeunesse, son expérience et son niveau d'instruction

- 79 % des répondants ont moins de 44 ans.
- 42 % des participants ont au moins 8 ans d'expérience dans le secteur de l'environnement.
- 93 % ont fait des études postsecondaires.

DÉFINITIONS DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES

Il s'agit des compétences dont les gens ont besoin pour travailler, apprendre et vivre. Selon le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles, les compétences essentielles comprennent les compétences associées à l'alphabétisation ainsi qu'à la capacité de raisonnement, la communication, les compétences numériques, la formation continue et le travail d'équipe. Les compétences essentielles sont à la base de l'apprentissage de toutes les autres compétences et permettent aux gens de mieux se préparer à un emploi, de l'obtenir et de le conserver, et de s'adapter et de réussir au travail. Voici les neuf compétences essentielles :

1. Lecture
2. Rédaction
3. Utilisation de documents
4. Calcul
5. Informatique/compétences numériques
6. Capacité de raisonnement
7. Communication orale
8. Travail d'équipe
9. Formation continue

Pour les besoins du présent document, et à moins de faire référence aux neuf compétences essentielles, ECO Canada utilise également le terme « essentielles » pour décrire des compétences souhaitables pour l'emploi dans le secteur de l'environnement et sur lesquelles s'appuyer pour faire progresser sa carrière.

Constatations principales : les compétences essentielles pour réussir

Les personnes interrogées ont indiqué que les compétences techniques étaient importantes pour obtenir un emploi, et que les compétences générales étaient importantes pour faire évoluer sa carrière et gravir les échelons. L'étude a révélé que, tandis que les employés possédaient généralement de solides antécédents techniques, les employeurs remarquaient habituellement un manque de compétences générales chez les nouveaux employés.

Connaissances et compétences techniques

Dans le contexte du travail dans le secteur de l'environnement, les connaissances et les compétences techniques étaient définies comme les connaissances et les aptitudes nécessaires pour fonctionner efficacement dans certains domaines. Il s'agit des compétences cumulatives dont les professionnels et les spécialistes ont besoin pour faire leur travail.

Cette étude a révélé que les connaissances et les compétences techniques que les employeurs jugent les plus importantes pour un employé varient selon le poste ou le niveau d'expérience de cet employé, comme l'illustre la **figure 2**. Par exemple, du total des employeurs qui ont répondu à la question du sondage à propos des exigences de formation des employés, 55 % ont indiqué que les politiques et la législation constituaient un domaine de connaissance dans lequel les employés de niveau d'entrée (0-2 ans d'expérience) ont besoin de formation supplémentaire, tandis que seuls 42 % d'entre eux ont déclaré la même chose des employés de niveau supérieur (8 ans d'expérience et plus).

Figure 2 : Les 5 principales connaissances et compétences techniques environnementales jugées importantes par les employeurs, selon les années d'expérience

	0-2 ans	3-7 ans	8 ans et plus
Connaissance du secteur	61 %	Politiques et législation	42 %
Hygiène et sécurité	59 %	Connaissance du secteur	Communication et sensibilisation du public
Communication et sensibilisation du public	56 %	Communication et sensibilisation du public	30 %
Politiques et législation	55 %	Éducation et formation	Changements climatiques
Durabilité	48 %	Recherche et développement	27 %
		35 %	Recherche et développement
			27 %
			Hygiène et sécurité
			26 %

Chez les employeurs, les répondants provenant des pouvoirs publics, des organismes de réglementation, des principaux secteurs et des sociétés de conseil ont déclaré que les employés n'auraient pas été embauchés s'ils n'avaient pas déjà possédé les connaissances et les compétences techniques pertinentes. Les répondants des secteurs et des sociétés de conseil ont également constaté qu'il ne semblait pas y avoir de lacunes majeures dans les antécédents techniques des nouveaux employés. En général, l'étude a révélé que les domaines de connaissances suivants étaient très importants :

Avoir un bon portrait général du secteur et voir les choses d'une manière plus globale

Les employeurs ont indiqué qu'une bonne connaissance du secteur constitue le domaine de formation technique le plus important pour les travailleurs de niveau d'entrée. Une fois que les nouveaux employés connaissent le secteur et le contexte dans lequel ils travaillent, la formation dans des domaines tels que l'hygiène et la sécurité, la communication et la sensibilisation du public, les politiques et la législation et l'adoption de pratiques de durabilité devient plus pertinente.

Connaître et interpréter correctement la législation ainsi que les règlements du secteur de l'environnement

Les employeurs ont signalé que les politiques et la législation forment le domaine où les employés de niveau intermédiaire et supérieur nécessitent le plus souvent de la formation. Plus les employés gagnent en expérience, plus les politiques et la législation deviennent importants par rapport aux autres domaines techniques.

On a également demandé aux travailleurs de choisir un domaine environnemental où ils désirent ou nécessitent de la formation, et il s'avère que les résultats du sondage auprès des employés concordent avec les thèmes qui sont ressortis des sondages et des entrevues auprès des employeurs. Les cinq principaux domaines environnementaux dans lesquels les participants désiraient recevoir une formation technique apparaissent dans la figure 3.

Les cohortes de travailleurs plus expérimentés semblent accorder plus d'importance aux politiques et à la législation ainsi qu'à la connaissance du secteur. Les professionnels débutants, eux, semblent partagés quant aux compétences qu'ils jugent importantes.

S'il existe une tendance majeure qui transparaît tant dans les résultats de recherche concernant les employeurs que dans ceux concernant les travailleurs, c'est que les employés devront toujours se tenir au courant des politiques, des lois et des règlements, ainsi que des tendances et des normes du secteur. Il apparaît clairement qu'il importe de demeurer informé.

Figure 3 : Les 5 principales connaissances et compétences techniques environnementales recherchées par



Politiques et législation



Connaissance du secteur



Durabilité



Évaluation et remise en état de sites



Changements climatiques

GROS PLAN : Connaissances et compétences techniques émergentes

Les employeurs en environnement et les établissements d'enseignement postsecondaire ont été invités à citer les domaines et les compétences par rapport auxquels il importe que les travailleurs de l'environnement se perfectionnent à l'avenir. Les réponses variaient grandement, mais ont permis de faire ressortir des thèmes distincts :

- Connaître et comprendre les changements dans les règlements et les normes (p. ex. connaissance de la norme ISO 14001)
- Recyclage du personnel plus âgé qui n'est pas familier ou à l'aise avec la nouvelle technologie
- Systèmes d'information géographique
- Médias sociaux
- Changements climatiques vus sous plusieurs angles, dont la réduction des émissions de carbone, les politiques et la législation, et l'adaptabilité
- Compétences en matière de données, plus particulièrement en ce qui concerne leur traitement, leur enregistrement et leur interprétation, et données spatiales

Outre les six thèmes énumérés, d'autres domaines ont également été cités :

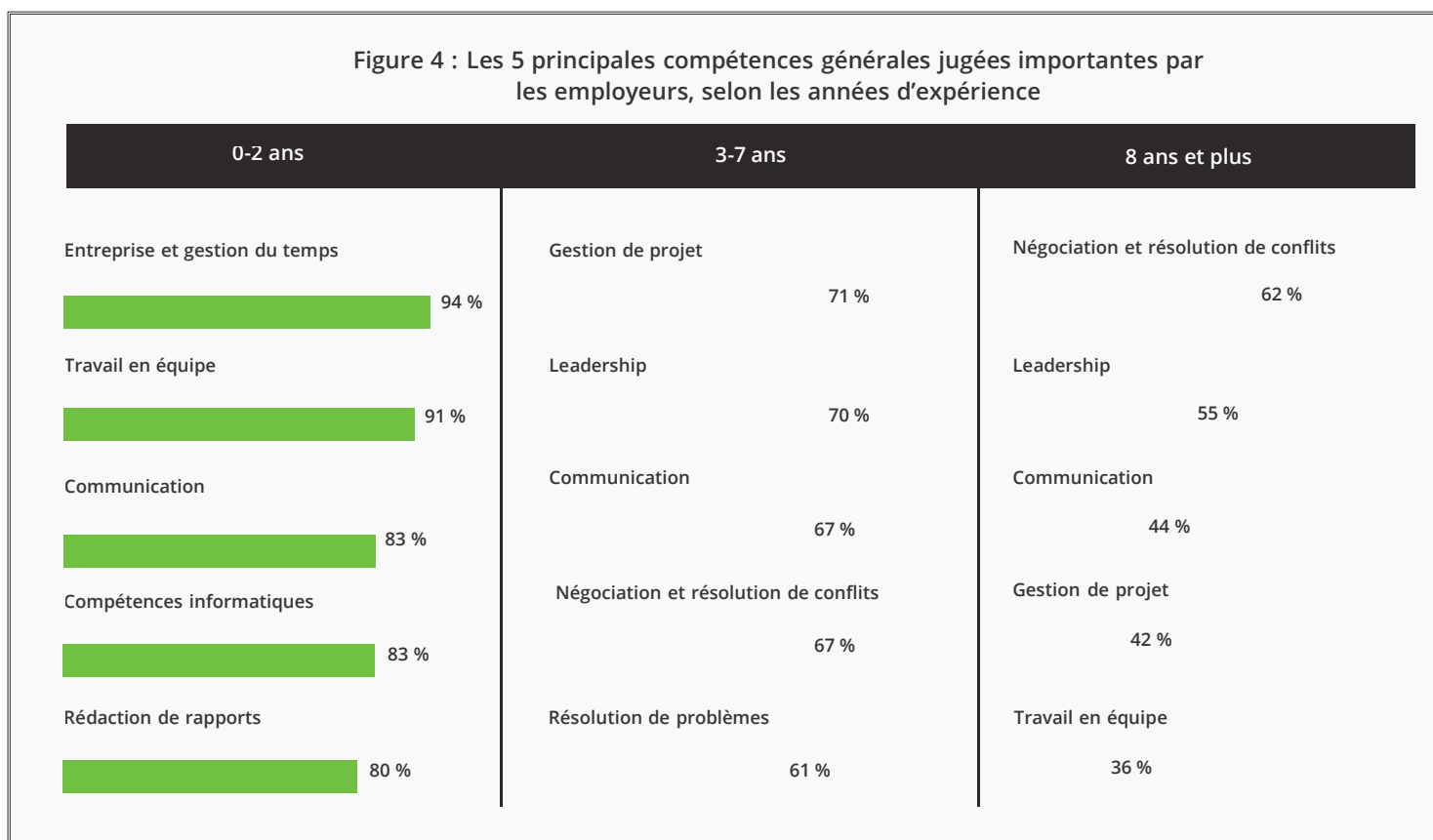
- Entregent et capacité à collaborer
- Attention particulière à la science fondamentale
- Intégration des connaissances écologiques traditionnelles (CET) aux connaissances techniques
- Qualité de l'air
- Planification et surveillance régionales
- Gestion et évaluation des risques
- Comptabilité fondée sur le triple résultat
- Imagerie satellite
- Physique computationnelle
- Marketing de la durabilité environnementale (c.-à-d. comment mettre en valeur la durabilité auprès d'entreprises à but lucratif)
- Politiques en matière de terres humides et application de celles-ci
- Expérience avec de grands projets d'infrastructure

Compétences générales

Les compétences générales associent les compétences interpersonnelles, les compétences en communication, les traits de personnalité ou de caractère, les comportements et les autres qualités nécessaires pour réussir. En milieu de travail, on considère que les compétences générales sont complémentaires aux compétences spécialisées, qui désignent les connaissances et les compétences techniques d'une personne³.

Bien que cela ne soit pas spécifique au secteur, disposer de compétences générales représente un atout indéniable pour les travailleurs de l'environnement. Bien que les employeurs recherchent des employés qui ont de solides antécédents techniques, il a été constaté plusieurs fois que les candidats qui possèdent de bonnes compétences générales bénéficient généralement d'un net avantage dans le processus d'embauche. De surcroît, ces compétences deviennent de plus en plus importantes pour évoluer et faire progresser sa carrière.

Figure 4 : Les 5 principales compétences générales jugées importantes par les employeurs, selon les années d'expérience



³ <https://www.investopedia.com/terms/s/soft-skills.asp>

POURQUOI LES COMPÉTENCES GÉNÉRALES SONT-ELLES IMPORTANTES?

Un employé qui dispose de solides compétences générales est précieux pour les raisons suivantes :

- Les employés qui possèdent des compétences générales bien rodées peuvent faire preuve de leadership.
- Les compétences générales permettent aux employés de communiquer efficacement avec les intervenants, ce qui peut améliorer les relations avec le client et accroître les possibilités d'affaires.
- Les employés pouvant faire des présentations ou encadrer d'autres employés peuvent également réduire les coûts organisationnels de l'employeur, tels que ceux liés à l'intégration ou au roulement du personnel.
- Les employés qui possèdent de solides compétences générales augmentent la valeur des actifs d'une entreprise, en particulier dans un modèle d'entreprise où la prestation de services repose sur le personnel.



La communication est importante à tous les niveaux d'expérience. Dans le secteur de l'environnement, la communication est une compétence cruciale qu'il demeure important de perfectionner au fil de sa carrière. Un travailleur qui peut faire preuve de clarté et de professionnalisme à l'égard des clients, contribuer à une équipe et expliquer des renseignements techniques dans un langage courant est un atout pour n'importe quelle entreprise.

Le leadership et la capacité à résoudre des conflits deviennent de plus en plus importants à mesure que les travailleurs avancent dans leur carrière. Plus les employés acquièrent de l'expérience et assument des responsabilités, plus ils sont tenus de parfaire continuellement et d'appliquer ces compétences.

Les employés débutants manquent habituellement de compétences générales. Certains employeurs présument que ces lacunes découlent du fait que les programmes universitaires ne sont pas en mesure de couvrir ces compétences. Plusieurs établissements postsecondaires ont expliqué qu'en raison du peu de temps dont ils disposent pour enseigner le contenu à couvrir dans le cadre d'un programme menant à un diplôme ou à un grade, ils sont incapables d'aborder toutes les compétences générales qui seraient utiles à leurs diplômés. Beaucoup d'entre eux ont indiqué que la communication, la collaboration, la prise de décision et une bonne connaissance du secteur constituent des domaines dans lesquels les diplômés se perfectionneraient après avoir trouvé un emploi. Certains employeurs ont déclaré que ces lacunes ne représentaient pas des obstacles à l'emploi et que ces compétences pouvaient également s'acquérir par le truchement de l'expérience professionnelle, de formations supplémentaires et de programmes de placement professionnel de courte durée, comme des stages et des programmes coopératifs.

Lorsqu'ils cherchent à pourvoir des postes en environnement, les employeurs recherchent ces trois caractéristiques :



Adaptabilité : la capacité à remplir des fonctions de généraliste et de spécialiste



Flexibilité : pour travailler à distance ou déménager dans d'autres régions où il y a du travail



Autres qualités désirables : **communication d'entreprise** et **gestion de projet**, entre autres

Figure 5 : Principales compétences générales requises par les employeurs comparativement à celles recherchées par les travailleurs de l'environnement



Remarques :

La gestion de projet constitue la compétence n° 1 exigée et désirée à la plupart des âges et des niveaux d'expérience. Il s'agit d'un mélange de compétences *générales* et *techniques*. Les compétences générales sont nécessaires pour gérer les gens et les ressources, mais des compétences techniques sont indispensables pour répondre aux exigences et aux objectifs des projets.

La rédaction de rapports et l'entreprise et la gestion du temps arrivent toutes les deux à la cinquième place des compétences les plus désirées par les travailleurs de l'environnement.

GROS PLAN : Les compétences essentielles comptent, peu importe le niveau d'expérience

Tel qu'il a déjà été mentionné, les compétences essentielles sont des compétences fondamentales que tout le monde utilise lors de l'exécution de tâches, y compris celles liées à l'emploi. Elles jouent également un rôle clé pour apprendre, perfectionner et appliquer toutes les autres compétences. En somme, elles sont essentielles pour réussir.

On utilise les neuf compétences essentielles dans toutes les professions, mais les combinaisons, les applications et les niveaux de complexité diffèrent⁴.

Elles permettent aux travailleurs d'apprendre et d'acquérir des compétences techniques avancées et des compétences générales. Il n'est pas surprenant de constater que quatre des cinq principales compétences générales requises des employés débutants par les employeurs sont liées d'une façon ou d'une autre aux neuf compétences essentielles.

On retrouve moins de compétences essentielles parmi les cinq principales connaissances et compétences techniques que les employeurs s'attendent à trouver chez les travailleurs plus expérimentés. Néanmoins, les compétences générales telles que la communication, la résolution de problèmes et le travail en équipe continuent d'être des priorités et sont directement liées à la communication orale, à la capacité de raisonnement et au travail d'équipe.

Comme on l'a indiqué plus tôt, il est essentiel que les employés en environnement se tiennent au courant des politiques, des règlements et des normes du secteur. Cela donne à penser que la formation continue constitue une compétence essentielle qui est cruciale au travail dans n'importe quel secteur, mais surtout dans le cadre des professions environnementales, caractérisées par leur dynamisme et leur constante évolution.



⁴ Des profils de compétences essentielles ont été élaborés pour plus de 350 professions organisées selon la Classification nationale des professions (CNP) : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/profils.html>

Les neuf compétences essentielles

- La **lecture** désigne la compréhension des renseignements présentés sous forme de phrases ou de paragraphes. Elle consiste habituellement à lire des notes de service, des manuels, des règlements, des livres, des rapports ou des revues.
- La **rédaction** consiste à exprimer des idées en rédigeant des textes et en inscrivant des renseignements dans des documents, par exemple pour remplir des formulaires ou préparer un rapport technique.
- L'**utilisation de documents** désigne les tâches qui supposent le recours à une diversité de mode de présentation de l'information où les mots, nombres, icônes et autres symboles visuels prennent un sens particulier en fonction de leur disposition. Il peut s'agir, par exemple, d'interpréter des politiques et des règlements ou de reporter de l'information sur un graphique.
- Le **calcul** correspond à l'utilisation des nombres au travail et à la nécessité de penser en termes quantitatifs dans l'exécution de tâches. Il peut s'agir d'analyser des données ou de préparer un budget ou un devis.
- L'**informatique** nécessite de travailler avec des applications informatiques ou des outils techniques tels que des courriels, des feuilles de calcul électronique ou des programmes plus sophistiqués.
- La **capacité de raisonnement** consiste à évaluer ou à traiter des idées ou des renseignements pour parvenir à une décision logique. Elle est divisée en six différentes fonctions cognitives interdépendantes : résolution de problèmes, prise de décision, pensée critique, planification et entreprise du travail, utilisation particulière de la mémoire et recherche de renseignements.
- La **communication orale** concerne essentiellement l'utilisation de la parole pour exprimer ou échanger des pensées ou des renseignements dans le cadre du travail.
- Le **travail d'équipe** suppose de travailler et d'interagir avec des collègues pour exécuter des tâches, soit à titre de membre de l'équipe, soit en qualité de superviseur.
- La **formation continue** est un processus permanent d'apprentissage et d'acquisition de nouvelles compétences qui se fait soit au travail, soit au travers d'études ou de formations officielles.

Solutions pour réussir

Investir dans la formation de la main-d'œuvre et le perfectionnement professionnel est important; en fait, cela fait partie intégrante de la réussite actuelle et future du secteur de l'environnement canadien. Le perfectionnement des compétences est particulièrement efficace lorsqu'il est perçu comme une responsabilité partagée par les employeurs, les individus, les pouvoirs publics et les fournisseurs de services d'éducation et de formation, dans la mesure où tous jouent un rôle. La première étape pour répondre aux besoins de perfectionnement des professionnels de l'environnement consiste à comprendre les obstacles potentiels à la formation.

On a demandé aux employés s'ils avaient déjà rencontré des obstacles à l'obtention de la formation dont ils avaient besoin. Les résultats étaient presque également divisés : 52 % des participants ont affirmé avoir rencontré des obstacles, et 48 %, non. Les femmes (57 %) ont déclaré avoir rencontré plus d'obstacles que les hommes (47 %), et les cohortes plus jeunes étaient également plus susceptibles d'en rencontrer.

Les obstacles les plus courants concernent les coûts, la planification et l'accessibilité.

L'obstacle le plus souvent cité dans l'ensemble des sondages et des entrevues était le coût de la formation. Soit le participant ou l'employé n'avait pas les moyens d'assumer les coûts, soit son entreprise ou son service ne pouvait pas se le permettre, soit les budgets des établissements d'enseignement postsecondaire avaient un impact négatif sur le nombre d'étudiants pouvant suivre un cours. Parmi les autres obstacles, on peut également citer les conflits d'horaire lors de périodes de l'année chargées, le fait de ne pas pouvoir s'absenter du travail et l'incapacité à planifier efficacement des cours de manière à terminer le programme à temps. Pour finir, le lieu et l'accessibilité constituaient également des obstacles majeurs. Parmi les thèmes courants en lien avec l'accessibilité, on compte le fait de vivre dans un secteur éloigné, sans accès à Internet, et l'absence de formation dans certaines régions.

Figure 6 : Employeurs et employés — Les obstacles à la formation les plus courants



- L'employé ne peut pas trouver de programme de formation pour les compétences dont il a besoin.
- Les exigences du travail de l'employé ne lui permettent pas de suivre une formation.
- Il n'existe pas de possibilités de formation là où vit l'employé.
- Mon organisation ne peut pas assumer les coûts de la formation.
- Les méthodes de prestation disponibles ne correspondent pas aux besoins d'apprentissage de l'employé.

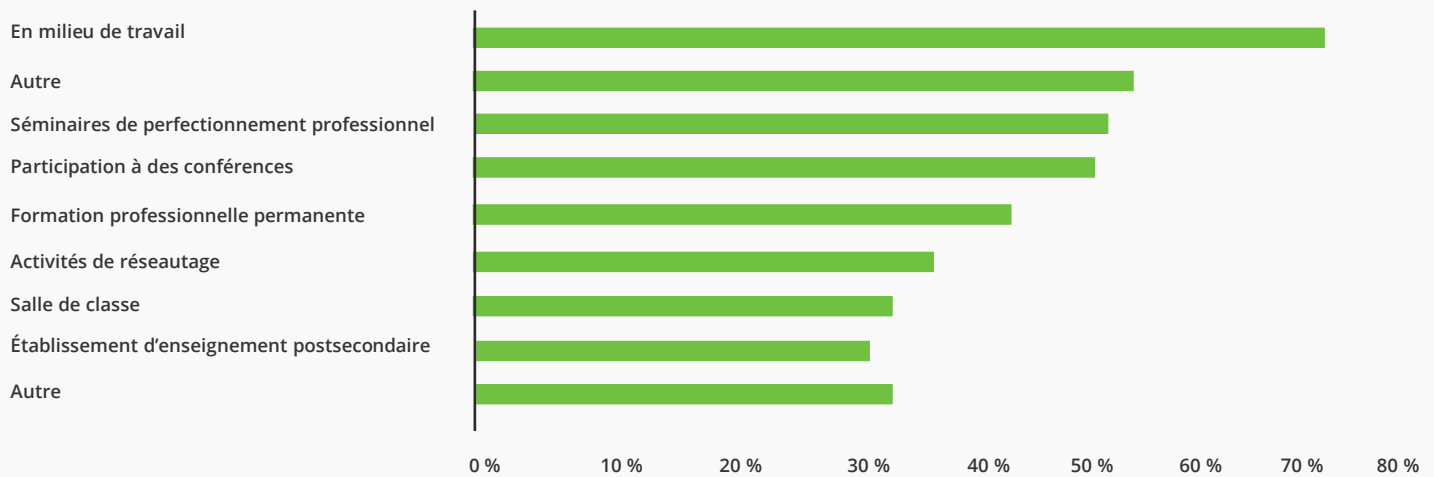
- Je n'ai pas les moyens de payer le coût de la formation.
- Je ne peux pas trouver de programme de formation pour les compétences dont j'ai besoin.
- Il n'existe pas de possibilités de formation là où je vis.
- Les exigences de mon travail ne me permettent pas de suivre une formation.
- Mon employeur n'assume pas les coûts de la formation.



Au moment d'élaborer ou d'offrir des possibilités de formation, envisagez une méthode de prestation hybride.

Les employeurs ont mentionné que les formations présentiels seraient les plus efficaces, car elles sont plus engageantes et moins « froides » que d'autres types. Cependant, de nombreux répondants ont apprécié la commodité et la flexibilité de la formation en ligne. En fait, plusieurs d'entre eux ont déclaré qu'il était efficace de combiner la formation présentielle et en ligne au sein d'une méthode hybride.

Par ailleurs, les méthodes privilégiées par les employés varient en fonction du niveau d'expérience. Plus celui-ci augmente, plus les employés favorisent la formation en ligne et la formation professionnelle permanente.

Figure 7 : Méthodes de formation privilégiées par les employés

Solutions à envisager

Voici des recommandations précises à l'intention des employeurs, des individus, des établissements et des pouvoirs publics :

Principaux points à envisager pour les employeurs

- Offrez de la formation en milieu de travail. Il pourrait s'agir d'un plan de formation officiel, d'experts invités sur place pour former votre équipe, de mentorat ou de jumelage.
- Définissez les compétences importantes au sein de l'entreprise et obtenez ou créez une formation.
- Uniformisez la formation dans les différents emplacements et bureaux. Si vous avez mis en place une nouvelle technologie ou un nouveau processus, assurez-vous de former tout le monde pour augmenter la productivité.
- Intégrez la formation au processus d'évaluation du rendement. Planifiez un parcours de formation pour votre équipe et examinez-le périodiquement pour vérifier les progrès réalisés par votre équipe en vue d'atteindre les objectifs établis.
- Soutenez le désir des employés d'acquérir de nouvelles compétences. Les employeurs nous disent qu'ils veulent voir leurs équipes réussir, mais beaucoup ne consentent pas à financer des formations. Des employés qualifiés présentent un avantage pour votre entreprise.
- Soyez ouvert aux nouvelles idées et aux nouvelles possibilités, et ne laissez pas les différences générationnelles dissuader des employés de participer à la croissance de l'entreprise. Si un membre du personnel vous propose une bonne idée, essayez de la mettre en œuvre. Beaucoup d'entreprises peinent à conserver leurs bons employés simplement parce qu'elles ne les écoutent pas.

N'oubliez pas :

- Des formations en ligne sont offertes pour aider les employés à perfectionner les compétences générales dont ils ont besoin pour réussir dans leur carrière et éliminent les obstacles liés à l'endroit où ils vivent.
- Le mentorat et la formation à l'interne peuvent aider les employés à perfectionner leurs compétences.
- Des formations personnalisées peuvent être conçues pour répondre aux besoins de l'entreprise et des employés; elles peuvent être offertes en personne et sur place.

Pourquoi la formation est-elle importante?

Le renforcement des compétences et le perfectionnement des employés peuvent aider les équipes à exceller. Ils contribuent en outre à encourager le maintien en poste des employés, à réduire au minimum les inefficacités dans le cadre de projets, à améliorer la prestation de services, à augmenter l'ampleur des activités d'affaires et à tirer le maximum de votre équipe.

Voici certains des avantages à appuyer le perfectionnement des compétences essentielles pour votre équipe :

- Vous développerez des employés qualifiés qui seront des atouts pour votre entreprise.
- Vous remarquerez une amélioration en matière de communication, de délégation et de collaboration lorsque vous donnerez à votre équipe les moyens de perfectionner ces compétences.
- N'évitez pas de planifier la relève : de nombreux employeurs pensent qu'embaucher des employés débutants présente un plus grand risque, mais en investissant dans votre équipe, vous investissez dans le maintien en poste des employés et les connaissances organisationnelles. Vous vous constituez aussi potentiellement des ambassadeurs auprès de futurs clients ainsi que des représentants de votre marque ou de votre société, même si ces employés finissent par quitter l'entreprise.
- Appuyer le perfectionnement de compétences générales peut transformer un employé spécialiste des données techniques en un rédacteur de rapports hors pair, capable de communiquer des renseignements complexes à l'aide d'un langage clair.
- Tirez parti des forces de votre équipe et donnez à vos employés les moyens de démontrer leurs compétences. Par exemple, vous pouvez leur demander d'effectuer une présentation, de rédiger un plan ou une proposition d'affaires, de diriger un comité ou un groupe de travail ou de gérer un projet évolutif, ou leur donner une fonction qui les mette en contact direct avec les clients.



Principaux points à envisager pour les individus

- Montrez-vous responsable de votre réussite. Cela signifie reconnaître vos réalisations et assumer vos échecs. Considérez chaque résultat comme une occasion de croissance professionnelle.
- Prenez en charge votre perfectionnement professionnel. Si vous avez déterminé un domaine de formation dans lequel vous excelleriez ou que vous considérez comme un avantage pour votre entreprise, plaidez votre cause pour obtenir la formation. Les employeurs vous apporteront généralement leur soutien si vous présentez de solides arguments et démontrez en quoi l'entreprise profitera de vos apprentissages.
- Cherchez des occasions d'acquérir de nouvelles compétences ou d'améliorer celles que vous possédez déjà. Votre emploi vous demande-t-il de gérer des projets? D'écrire des documents techniques? De faire des présentations? Trouvez des occasions d'apprendre des compétences ou d'en approfondir d'autres dans ces domaines. De telles compétences sont essentielles et transférables⁵, et elles vous aideront à vous démarquer en tant qu'employé performant.
- Proposez des solutions. Si vous percevez une voie à suivre, n'ayez pas peur de vous faire entendre. Une approche axée sur les solutions fera de vous un atout pour votre employeur. Présentez votre perspective ou lancez une idée lorsqu'il est pertinent de le faire.
- Au fur et à mesure que vous gagnez de l'expérience, encouragez les professionnels débutants à acquérir de nouvelles compétences et connaissances qui leur permettront de développer leur carrière. Leur faire part de vos expériences grâce à un système de mentorat ou d'accompagnement professionnel peut leur être utile et contribuer à faire de vous l'expert-ressource.
- Utilisez la rétroaction formulée par votre entreprise ou le processus d'évaluation du rendement pour établir un parcours d'apprentissage. Suivre votre progression vers l'atteinte de vos objectifs tout au long de l'année vous aidera à mettre en valeur l'expertise que vous avez acquise quand viendra le moment de formaliser votre évaluation.
- Faites des recherches pour savoir ce qui est nécessaire pour réussir dans votre secteur. Avez-vous besoin d'un titre professionnel pour passer au niveau supérieur? Avez-vous besoin d'obtenir une qualification supplémentaire? Ce sont des questions auxquelles vos hauts dirigeants ou votre mentor peuvent vous aider à répondre.
- Visualisez la progression de votre carrière. Êtes-vous satisfait de vos fonctions actuelles? Désirez-vous vous spécialiser dans un domaine particulier? Désirez-vous diversifier vos compétences et devenir un généraliste? Ne vous laissez pas cataloguer! Il s'agit d'un exercice utile à n'importe quelle étape de votre carrière. Dressez un plan, mais donnez-vous une marge de manœuvre afin de pouvoir vous réorienter si jamais de nouvelles possibilités s'ouvraient à vous.
- Investissez en vous-même. Dans certains cas, votre employeur pourrait ne pas être en mesure de vous offrir une formation. Ne laissez pas cela entraver l'évolution de votre carrière. De nombreuses ressources gratuites ou peu onéreuses sont à votre disposition. Si vous rencontrez des obstacles à la formation, considérez l'obtention d'une formation comme un investissement à long terme. Si vous y consacrez le temps et l'argent dès maintenant, cela pourrait finir par s'avérer une stratégie gagnante et permettre à votre carrière d'atteindre de nouveaux sommets.

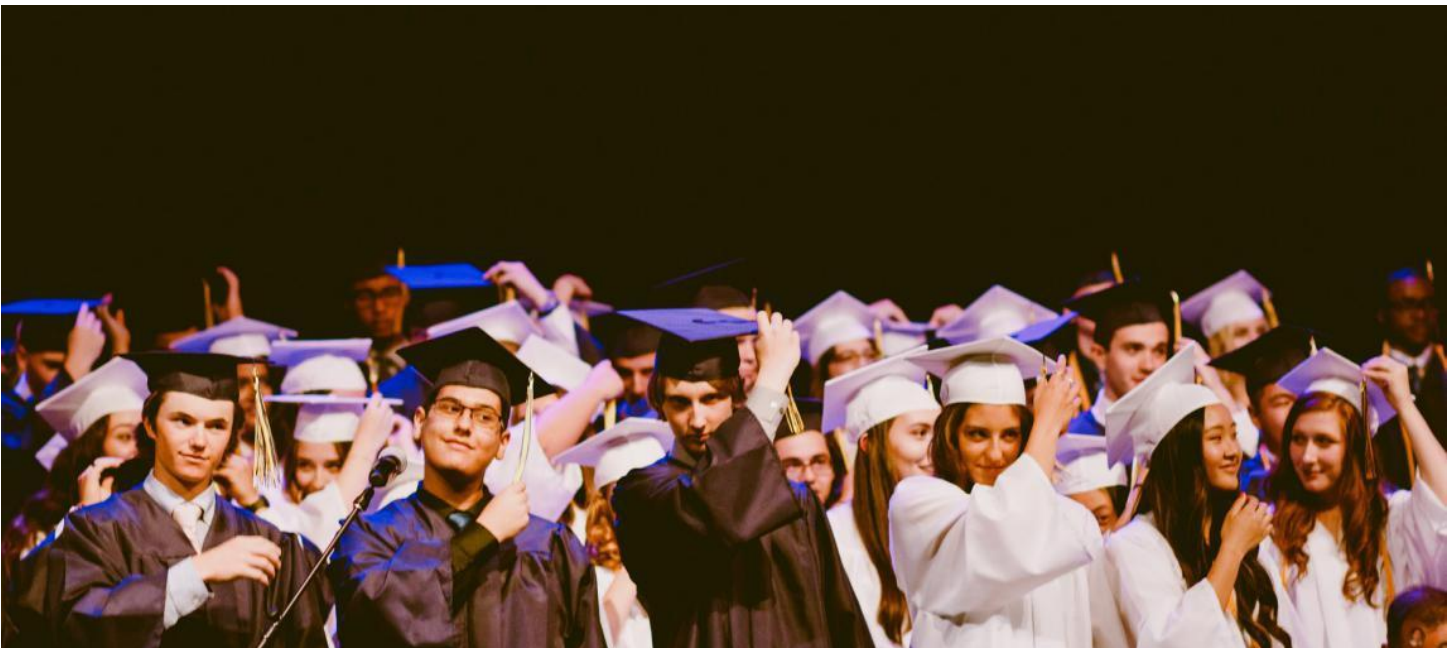
⁵ ECO Canada utilise le terme « compétences transférables » pour désigner les qualités, c'est-à-dire les connaissances, les compétences générales ou les compétences techniques, qui sont requises ou privilégiées dans un grand nombre d'emplois et de carrières, et donc applicables ailleurs. Voir : <https://www.thebalancecareers.com/transferable-skills-list-525490>.

Principaux points à envisager pour les établissements d'enseignement et de formation

- Donnez à vos étudiants l'assurance qu'ils disposeront de la plupart des compétences et des connaissances nécessaires pour réussir dans le secteur. Faites-leur savoir qu'en matière de compétences, chaque employeur a des besoins et des souhaits différents, et que ceux-ci ne relèvent pas tous des compétences et des connaissances acquises au cours de leurs études. La formation continue fait partie de la vie; il faut donc l'accueillir à bras ouverts et ne pas la considérer comme un inconvénient.
- Définissez les compétences essentielles nécessaires pour compléter leurs connaissances techniques et encourager la croissance dans ces domaines.
- Aidez les étudiants à entrer en contact avec des professionnels du secteur et à obtenir des ressources d'orientation professionnelle ainsi que des renseignements sur le secteur afin d'augmenter leurs chances de succès dans leur cheminement de carrière.
- Cherchez des programmes de financement salarial pour aider les diplômés à la recherche d'un emploi à décrocher un poste lié à l'environnement.

Principaux points à envisager pour les pouvoirs publics

- Continuez à souligner l'importance des compétences essentielles dans la vie et pour l'évolution professionnelle des gens partout au Canada.
- Soutenez les employeurs, les nouveaux diplômés et les jeunes par le biais de financements salariaux et d'autres programmes qui offrent des subventions aux personnes à la recherche d'un emploi à temps plein dans le secteur de l'environnement.
- Offrez des possibilités de financement aux entreprises qui cherchent à élaborer des ressources de formation qui cadrent avec les connaissances prioritaires et émergentes ainsi qu'avec le perfectionnement de compétences techniques, générales et essentielles.



Conclusion : aller de l'avant tout en progressant vers le haut

Cette étude fournit de précieux renseignements sur les besoins et les tendances en matière de compétences et met en lumière les défis et les possibilités au point de vue de la formation. Les pouvoirs publics, le secteur éducatif, les formateurs, les travailleurs, les étudiants et les planificateurs du secteur peuvent s'appuyer sur nos constatations pour prendre des décisions et élaborer des stratégies.

À ECO Canada, notre mission consiste à nous assurer qu'il existe une offre suffisante de travailleurs possédant les compétences et les connaissances nécessaires pour répondre aux besoins des secteurs public et privé en matière de ressources humaines en environnement.

De notre côté, nous utiliserons ces renseignements pour renforcer davantage nos initiatives et guider l'élaboration de ressources afin de pouvoir continuer à fournir un soutien précieux aux travailleurs et professionnels de l'environnement. Les programmes d'ECO Canada suivants seront améliorés pour répondre aux besoins de formation et de perfectionnement professionnel :

- offrir des occasions de réseautage, permettre aux membres de rester en contact et surveiller continuellement les tendances environnementales, les pénuries de compétences et les besoins de formation;
- s'efforcer de rendre la formation abordable, pratique et accessible en réaction aux obstacles courants qui ont été décelés;
- adapter des programmes de formation à [des spécialités ou des domaines précis](#);
- continuer à offrir des possibilités de formation sur des sujets tels que la législation environnementale, la comptabilisation du carbone et l'analyse de données, les évaluations environnementales et les compétences essentielles nécessaires à l'évolution et à l'avancement professionnels;
- négocier des possibilités de formation avec des entreprises professionnelles;
- créer des centres d'information et de ressources.

Les carrières du secteur de l'environnement et les compétences recherchées sont en évolution constante. Par conséquent, ECO Canada continuera de recueillir, de surveiller et de signaler les besoins en matière de formation et de talents ainsi que les grandes tendances environnementales auxquelles font face le secteur et sa main-d'œuvre.

Annexe A : Questions de sondage et d'entrevue

Les participants à chacune des trois études ont été invités à répondre à des questions légèrement différentes concernant les compétences les plus essentielles pour les travailleurs du secteur de l'environnement.

On a demandé aux participants au sondage pour les travailleurs de l'environnement :

1. Quelles compétences générales et techniques les aideraient le plus à trouver un emploi;
2. Quelles compétences générales et techniques contribueraient à faire progresser leurs fonctions actuelles;
3. Quelles compétences générales et techniques contribueraient à faciliter l'atteinte de leurs objectifs de carrière;
4. Quelles méthodes de prestation de la formation officielle ils préféreraient;
5. De quels types d'entreprises ils avaient reçu de la formation dans le passé;
6. Quels genres d'obstacles à la formation ils ont rencontrés.

On a demandé aux participants au sondage pour les employeurs :

1. Quels étaient les besoins en formation de leurs employés du point de vue des compétences techniques et générales et en quoi ces besoins différaient d'un niveau d'expérience à l'autre;
2. Quelles méthodes utilisait l'entreprise pour présenter la formation officielle;
3. Quels genres d'obstacles à la formation ils ont observés chez leurs employés.

Les participants qui ont été interrogés en qualité d'experts, qu'il s'agisse d'employeurs en environnement ou de représentants d'établissements d'enseignement postsecondaire, ont été interrogés sur :

1. Les compétences les plus importantes des employés en environnement dans leur entreprise;
2. Les compétences qu'il manque aux employés ou aux employés potentiels, le cas échéant;
3. Les domaines émergents (p. ex. nouveaux règlements, technologies) dans lesquels il serait important de perfectionner les compétences.

Annexe B : Description de l'échantillon

Description de l'échantillon des entrevues d'experts

Les 28 participants aux entrevues d'experts ont été répartis en trois groupes d'intervenants de la manière suivante :

- Huit experts qui travaillaient pour les pouvoirs publics ou des organismes de réglementation ont été interrogés. Il s'agissait de personnes provenant d'organismes publics tels que de grandes municipalités urbaines, des municipalités rurales, des services fédéraux et provinciaux et des organismes de réglementation.
- Douze experts qui travaillaient dans le secteur ou comme experts-conseils ont été interrogés. Il s'agissait de personnes possédant une vaste expérience dans de nombreux aspects du secteur de l'environnement. La plupart des experts étaient des professionnels de niveau supérieur (généralement des cadres intermédiaires ou supérieurs) possédant de l'expérience en matière d'embauche et de supervision.
- Huit experts qui remplissaient des fonctions quelconques dans le secteur postsecondaire ont été interrogés. Les experts se composaient de professeurs ou d'instructeurs (actuels ou précédents) qui ont participé à l'élaboration du curriculum de programmes en environnement. Outre leur fonction d'enseignant, ces participants occupaient également des postes de niveau supérieur ou de direction tels que directeur général, doyen associé et titulaire de la chaire de recherche du Canada.

Description de l'échantillon du sondage auprès des travailleurs de l'environnement

Les 592 participants ayant répondu au sondage auprès des travailleurs de l'environnement avaient une composition démographique différente de celle du secteur de l'environnement en général. Les différences principales sont les suivantes :

- L'échantillon se caractérise par sa jeunesse. Près de la moitié (45 %) des répondants avaient moins de 30 ans. De plus, 34 % des répondants avaient entre 30 et 44 ans, ce qui signifie que 79 % des répondants avaient moins de 44 ans⁶.
- L'échantillon se compose de personnes relativement expérimentées. En effet, 42 % des participants possèdent au moins huit ans d'expérience professionnelle au total dans le secteur de l'environnement, ce qui semble assez élevé compte tenu du jeune âge de l'échantillon.
- Plus de femmes ont été interrogées que d'hommes, mais de manière marginale seulement : 53 % des répondants s'identifiaient comme des femmes, et 45 %, comme des hommes.
- L'échantillon était très éduqué : 93 % des répondants avaient suivi des études postsecondaires, 86 % d'entre eux possédaient un baccalauréat ou plus, et 38 % avaient obtenu un diplôme d'études supérieures (maîtrise ou plus).

Il est important de noter que l'échantillon n'est pas aléatoire ou représentatif. Il est probable que l'intérêt envers la formation exprimé dans ce sondage soit biaisé, étant donné que tous les participants ont un lien avec ECO Canada du fait qu'ils ont pris des mesures supplémentaires pour améliorer leur carrière. En dépit de réponses potentiellement biaisées, ECO Canada est convaincue que les thèmes de cette étude sont valables, car les composantes qualitatives et quantitatives se renforcent mutuellement.

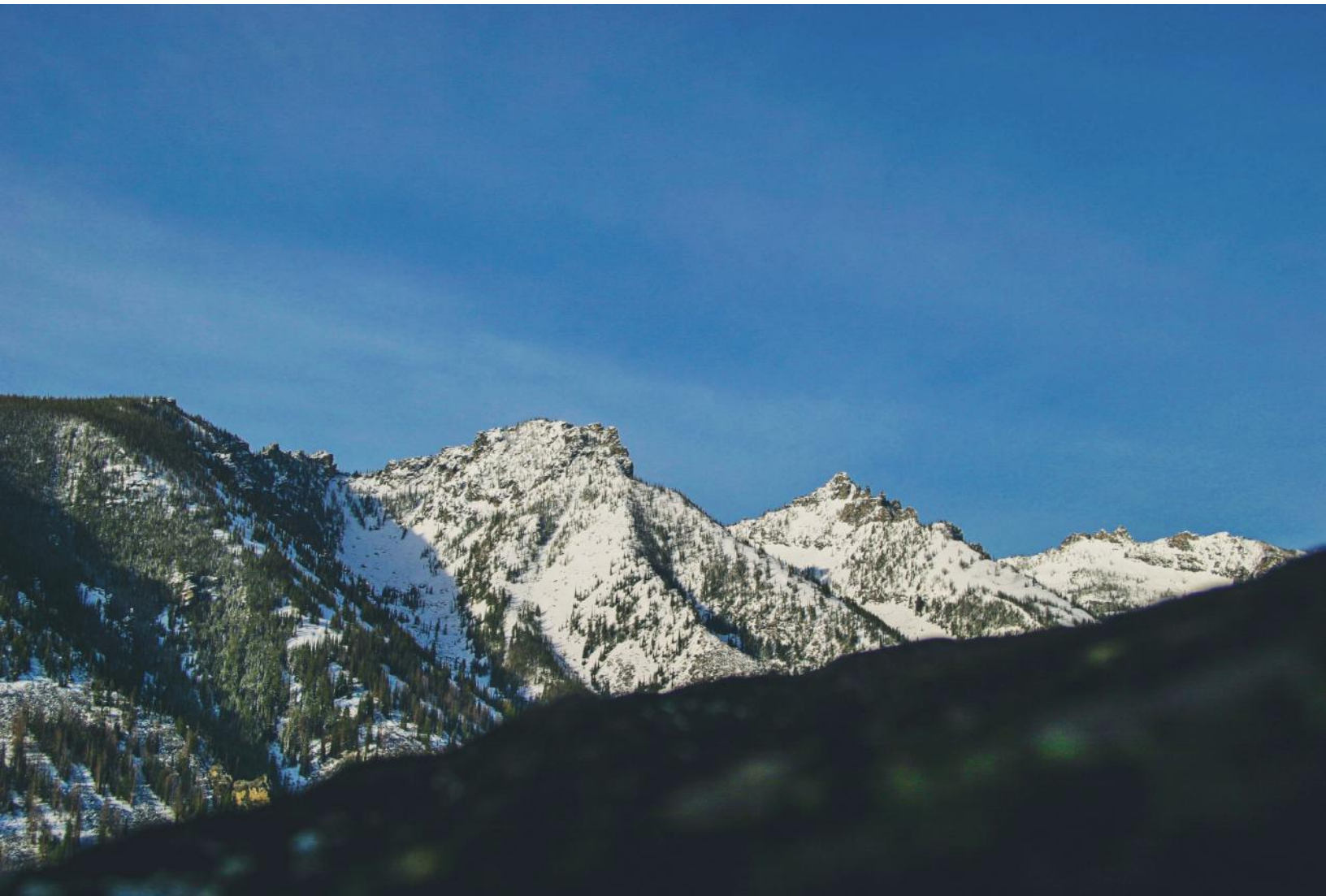
⁶ Par comparaison, le [Profil de l'emploi en environnement au Canada \(septembre 2017\)](#) d'ECO Canada indique que 62 % des professionnels de l'environnement au Canada ont moins de 44 ans.

Description de l'échantillon du sondage auprès des employeurs en environnement

La description de l'échantillon du sondage auprès des employeurs diffère légèrement du sondage auprès des travailleurs de l'environnement et des entrevues d'experts. Aucune question visant à obtenir des données démographiques précises n'a été posée. L'objectif était plutôt de déterminer le nombre de stagiaires chez les employeurs qui ont participé au programme de stages d'ECO Canada ces trois dernières années, ainsi que la taille de leurs effectifs.

Au total, 32 % des participants avaient accueilli trois stagiaires au cours des trois dernières années, 24 %, deux, et 20 %, un. En outre, 14 % des participants avaient accueilli au moins cinq stagiaires au cours des trois dernières années.

Les entreprises qui ont accueilli des stagiaires d'ECO Canada sont généralement de petite taille. En effet, 64 % des participants ont déclaré que leur entreprise comptait « moins de 20 » employés, et 20 %, « entre 20 et 100 » employés. Un pourcentage relativement faible de répondants a affirmé travailler pour des entreprises qui comptaient « entre 100 et 500 employés » (9 %) et « plus de 500 employés » (8 %).



POUR NOUS JOINDRE

...

ECO Canada
Suite 400, 105 - 12 Avenue SE
Calgary, Alberta, Canada
T2G 1A1

T : (403) 233-0748
F : (403) 269-9544
C : info@eco.ca
W : eco.ca



@ecocanada