



# Avenirs verts : **Fonder les stratégies de recherche de talents sur les révélations de l'enquête**

Mars 2024

## À propos d'ECO Canada

L'Organisation pour les carrières en environnement (ECO Canada) est une société sans but lucratif qui a été fondée en 1992 dans le cadre de l'Initiative du conseil sectoriel canadienne. ECO Canada s'emploie à cerner, communiquer et combler les besoins des professionnels, des employeurs, des enseignants et formateurs et des étudiants du secteur de l'environnement. L'organisation a pour vision de bâtir la première main-d'œuvre environnementale au monde.

ECO Canada appuie la main-d'œuvre environnementale du Canada en mettant sur pied des ressources de perfectionnement professionnel, des programmes de formation et des partenariats éducatifs, en effectuant des recherches approfondies sur le marché du travail et en proposant le plus important site d'emplois consacré à l'industrie.

Les programmes et services d'ECO Canada sont le fruit de solides partenariats nationaux, d'une planification stratégique issue d'un processus de consultation, ainsi que de recherches continues sur le marché du travail. Ses recherches sur le marché du travail fournissent de précieux renseignements sur les tendances qui touchent les carrières de l'environnement, lesquels peuvent être utilisés par les pouvoirs publics, les enseignants et formateurs, les jeunes et les partenaires de l'industrie pour prendre des décisions et formuler des stratégies. Pour de plus amples renseignements, veuillez visiter [www.eco.ca](http://www.eco.ca).

## Remerciements

Nous tenons à remercier les personnes qui ont répondu à notre enquête. Nous sommes également reconnaissants des services fournis par Léger et Léger DGTL.

Le présent rapport a été financé par le Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle du gouvernement du Canada. Nous sommes très reconnaissants de ce soutien.

Funded by the Government of Canada's  
Sectoral Workforce Solutions Program.

Canada

Les opinions et les interprétations qui figurent dans la présente publication sont celles d'ECO Canada et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Crédits photos :  
Page 1, 5, 6, 10, 11, 15, 24, 29, 30 - Adobe Stock - [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com)  
Page 10 - Tatiana Syrikova - Pexels



## Avis de non-responsabilité

Droits d'auteur © ECO Canada, 2024

Tous droits réservés. L'information et les prévisions contenues dans le présent rapport ont été préparées à l'aide de sources de données qu'ECO Canada juge fiables. ECO Canada ne fait aucune déclaration et ne donne aucune garantie quant à l'absence d'erreur dans ses estimations liées au marché du travail, et ne peut donc pas être tenue responsable de toute perte financière ou autre perte ou dommage, de quelque nature que ce soit, découlant de l'utilisation quelconque de ses informations ou s'y rapportant.

L'utilisation de toute partie de la présente publication est assujettie à la Loi sur le droit d'auteur. Il est possible de faire référence à son contenu à des fins générales, éducatives ou médiatiques en l'accompagnant de la mention suivante :

Source (ou « adapté de ») : ECO Canada. (2024). [www.eco.ca](http://www.eco.ca)

Afin d'aider d'autres personnes à profiter des informations présentées dans ce rapport, nous encourageons les personnes et les organisations à télécharger une copie du document directement sur le site Web d'ECO Canada.

To help others benefit from the information presented in this report, individuals or organizations are encouraged to download a copy directly from ECO Canada's website.

Pour tout commentaire ou toute question, communiquez avec : [Research@eco.ca](mailto:Research@eco.ca)



## Table des matières

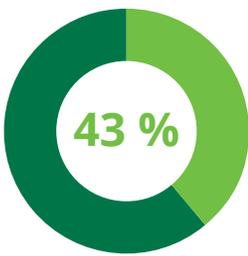
<b>Sommaire</b>	<b>5</b>
<b>Introduction</b>	<b>9</b>
<b>Carrières en environnement : portrait des perceptions et des aspirations</b>	<b>10</b>
<b>Intérêt général envers les carrières en environnement</b>	<b>11</b>
Divers facteurs de motivation, obstacles et autres dénominateurs communs	12
Décoder les facteurs de désintéressement envers les emplois en environnement	12
<b>Plus de clarté pour des choix de carrière informés</b>	<b>13</b>
<b>GROS PLAN – Rôle de l'expérience et des réseaux dans les aspirations professionnelles</b>	<b>15</b>
Constat no 1 : Lien entre l'expérience et la durée de travail et les aspirations professionnelles	15
Constat no 2 : Susciter l'intérêt envers les carrières par la formation et les études en environnement	16
Constat no 3 : Liens sociaux : Influence de la famille et des amis	16
<b>Approfondir l'analyse : facteurs démographiques, motivations et obstacles relatifs aux aspirations de carrière en environnement</b>	<b>17</b>
<b>Constats par génération : différence d'intérêt selon l'âge</b>	<b>17</b>
Préférences en matière d'information sur les carrières par groupe d'âge	18
<b>Impact de la situation d'emploi sur l'intérêt envers une carrière verte</b>	<b>19</b>
Préférences en matière d'information sur les carrières selon la situation d'emploi	20
<b>Dévoiler l'intérêt envers les carrières en environnement chez les groupes privés d'équité</b>	<b>20</b>
Préférences en matière d'information sur les carrières selon les groupes de diversité démographique	22
<b>GROS PLAN – Perceptions de la représentativité dans le secteur de l'environnement</b>	<b>22</b>
<b>GROS PLAN – Enthousiasme des immigrants envers les carrières en environnement</b>	<b>23</b>
<b>GROS PLAN - Population urbaine et population rurale : fracture géographique de l'intérêt envers les carrières en environnement</b>	<b>25</b>
<b>Promouvoir les carrières et augmenter l'engagement dans cette voie : principales recommandations</b>	<b>26</b>
<b>GROS PLAN – Le point sur le roulement de personnel : comprendre pourquoi certains ont quitté le secteur de l'environnement</b>	<b>29</b>
<b>Incidence de ce rapport dans l'avenir</b>	<b>30</b>
<b>Références</b>	<b>31</b>
<b>Annexe A : Méthodologie de l'enquête</b>	<b>32</b>
<b>Annexe B : Profil des répondants</b>	<b>37</b>

## Sommaire

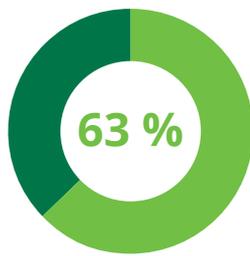
Le virage vers une économie canadienne durable et carboneutre annonce une transformation du paysage de la main-d'œuvre. La demande en expertise environnementale explose dans tous les secteurs, ce qui nous met au défi de pourvoir environ un demi-million de postes au cours de la prochaine décennie en raison de la croissance des besoins et de l'attrition de la main-d'œuvre. Dans cette conjoncture de pénurie possible de main-d'œuvre et de compétences, notre rapport examine les perceptions et les intérêts à l'égard des carrières vertes pour tracer résolument une voie vers l'avenir.

### Révélation de l'enquête : une nouvelle conscience environnementale

Notre *enquête sur la connaissance et la perception des carrières en environnement* a été menée auprès de 2 562 personnes représentant les différents points de vue des populations étudiantes et professionnelles. Nous avons constaté un net intérêt envers les carrières en environnement malgré l'incertitude qui persiste à cet égard et qui révèle la nécessité d'avoir des stratégies d'attraction nuancées et de solides ressources informationnelles.



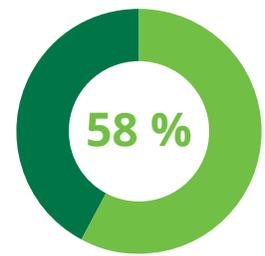
43 % des répondants sont intéressés par une carrière en environnement.



63 % des répondants conviennent que le secteur de l'environnement offre un vaste choix de carrières pour les Canadiens.



67 % des répondants conviennent qu'il y a de nombreuses possibilités d'emploi dans le secteur de l'environnement partout au Canada.



58 % des répondants conviennent que le secteur de l'environnement offre de bonnes possibilités d'avancement professionnel.

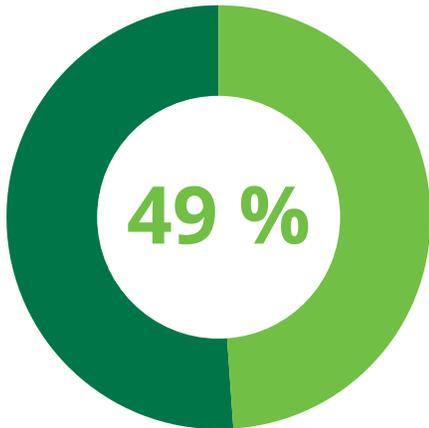
## Aspirations professionnelles en environnement : une mosaïque diversifiée

La possibilité de faire carrière dans un domaine qui correspond à leurs intérêts personnels et leur désir de travailler en plein air attire considérablement les répondants vers le secteur de l'environnement, de même que les perceptions favorables à l'égard de ce secteur d'activité et les possibilités d'avancement professionnel qui y sont offertes. Il existe cependant des obstacles — une non-correspondance avec les intérêts personnels, une mauvaise correspondance avec les compétences et un manque de clarté sur la progression de carrière — qui freinent la mobilisation des candidats. Une rémunération concurrentielle et la sécurité d'emploi se dessinent comme des solutions possibles.



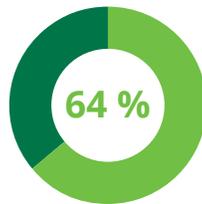
## Franchir le fossé informationnel

Un nombre surprenant de répondants n'avaient pas cherché à se renseigner sur les carrières, ce qui représente une occasion parfaite pour déployer de vastes stratégies de communication et d'éducation afin d'accroître l'intérêt envers ce secteur et faire en sorte qu'il soit mieux compris.

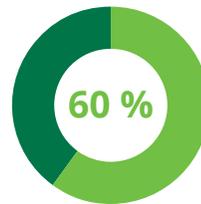


49 % des répondants intéressés par une carrière en environnement ont obtenu de l'information sur les professions qui s'y rapportent.

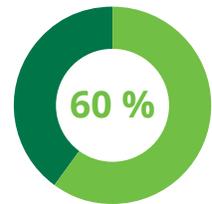
### Principaux renseignements recherchés par les répondants :



Compétences requises



Certifications, études ou formations requises



Nombre d'emplois disponibles



## Rôle de l'influence expérientielle sur les aspirations professionnelles

Les expériences de travail et de bénévolat dans le secteur de l'environnement vont de pair avec un intérêt soutenu et soulignent la valeur de l'implication et de l'exposition au milieu. Les études et la formation jouent aussi un rôle crucial, et l'on constate que les personnes qui cherchent à élargir leurs connaissances en environnement sont nettement plus attirées par des carrières dans ce domaine.

	Étudiants	Récents diplômés (diplômés il y a moins d'un an)	Chercheurs d'emploi autres que les étudiants et les récents diplômés	Personnes qui occupent un emploi mais sont ouvertes à l'idée de se réorienter vers un nouveau secteur
<b>Intéressés à faire carrière en environnement :</b>	<b>50 %</b>	<b>47 %</b>	<b>45 %</b>	<b>36 %</b>
<b>3 principaux facteurs de motivation :</b>	<p><b>74 %</b> disent que cela correspond à leurs intérêts</p> <p><b>56 %</b> veulent travailler en plein air</p> <p><b>50 %</b> indiquent que cela correspond à leur formation</p>	<p><b>73 %</b> disent que cela correspond à leurs intérêts</p> <p><b>53 %</b> veulent travailler en plein air</p> <p><b>56 %</b> indiquent que cela correspond à leur formation</p>	<p><b>53 %</b> disent que cela correspond à leurs intérêts</p> <p><b>57 %</b> veulent travailler en plein air</p> <p><b>47 %</b> indiquent que cela correspond à leur formation</p>	<p><b>50 %</b> disent que cela correspond à leurs intérêts</p> <p><b>39 %</b> veulent travailler en plein air</p> <p><b>49 %</b> indiquent que cela correspond à leur formation</p>

## Dynamique démographique et intérêt professionnel

L'âge, la situation d'emploi et d'autres facteurs démographiques, tels qu'appartenir à une minorité visible, être autochtone ou vivre avec un handicap, influencent l'intérêt pour une carrière en environnement. On constate que les plus jeunes estiment que les carrières en environnement rejoignent leurs aspirations et correspondent à leur formation scolaire, tandis que les personnes plus âgées recherchent une plus grande souplesse ou une réorientation de carrière.

	Jeunes entre 15 et 24 ans	Femmes	Membres d'une minorité visible	Autochtones	Personnes handicapées	Nouveaux arrivants au Canada depuis 5 ans ou moins
<b>Intéressés à faire carrière en environnement :</b>	<b>57 %</b>	<b>42 %</b>	<b>50 %</b>	<b>47 %</b>	<b>54 %</b>	<b>65 %</b>
<b>3 principaux facteurs de motivation :</b>	<p><b>76 %</b> disent que cela correspond à leurs intérêts</p> <p><b>60 %</b> veulent travailler en plein air</p> <p><b>54 %</b> ont une perception positive de ce secteur</p>	<p><b>68 %</b> disent que cela correspond à leurs intérêts</p> <p><b>48 %</b> veulent travailler en plein air</p> <p><b>44 %</b> ont une perception positive de ce secteur</p>	<p><b>56 %</b> disent que cela correspond à leurs intérêts</p> <p><b>42 %</b> veulent travailler en plein air</p> <p><b>44 %</b> ont une perception positive de ce secteur</p>	<p><b>51 %</b> disent que cela correspond à leurs intérêts</p> <p><b>49 %</b> veulent travailler en plein air</p> <p><b>43 %</b> ont une perception positive de ce secteur</p>	<p><b>73 %</b> disent que cela correspond à leurs intérêts</p> <p><b>50 %</b> veulent travailler en plein air</p> <p><b>47 %</b> ont une perception positive de ce secteur</p>	<p><b>65 %</b> disent que cela correspond à leurs intérêts</p> <p><b>52 %</b> veulent travailler en plein air</p> <p><b>42 %</b> ont une perception positive de ce secteur</p>

	Grands centres urbains	Collectivités rurales
<b>Intéressés à faire carrière en environnement :</b>	<b>46 %</b>	<b>32 %</b>
<b>3 principaux facteurs de motivation :</b>	<p><b>61 %</b> disent que cela correspond à leurs intérêts</p> <p><b>45 %</b> veulent travailler en plein air</p> <p><b>44 %</b> ont une perception positive de ce secteur</p>	<p><b>50 %</b> disent que cela correspond à leurs intérêts</p> <p><b>50%</b> veulent travailler en plein air</p> <p><b>47 %</b> ont une perception positive de ce secteur</p>

### Porter l'équité à de nouveaux sommets : faire avancer les initiatives IDEA

Nos constats soulignent l'importance capitale de l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDEA) dans la création d'une main-d'œuvre compétente et diversifiée. Il est crucial d'adopter des démarches de recrutement, de mentorat et d'éducation adaptées aux groupes qui méritent un traitement équitable afin de favoriser l'existence d'une main-d'œuvre inclusive reflétant la diversité des collectivités qu'elle dessert.

### L'engagement communautaire : mobiliser la base

Un profond engagement communautaire peut susciter l'intérêt envers les professions environnementales, d'où l'efficacité présumée des programmes mis en œuvre en éducation et en milieu communautaire.

### Conclusion : forger l'avenir

Ce rapport décrit la nécessité de développer une main-d'œuvre stratégique, des initiatives IDEA et des stratégies d'attraction et de recrutement élargies et adaptées pour façonner l'avenir du secteur environnemental. En comblant les lacunes en information et en éducation, en favorisant l'implication communautaire et en propulsant la recherche, nous ouvrons la voie à une main-d'œuvre verte adaptable, avertie et diversifiée qui sera prête à relever les défis environnementaux de demain.

## Introduction

L'économie canadienne se transforme de manière considérable en cette époque axée sur le développement durable et le passage à une économie carboneutre. Alors que les organisations accordent une priorité toujours plus grande à la durabilité, la demande pour une main-d'œuvre aguerrie en matière d'environnement dans l'ensemble des secteurs d'activité ne cesse de croître<sup>1</sup>. Nos données les plus récentes révèlent que près d'un demi-million de nouveaux travailleurs seront requis au cours de la prochaine décennie pour répondre à la croissance du nombre d'emplois à pourvoir et à l'attrition due au vieillissement — et l'on prévoit des pénuries de main-d'œuvre et de compétences pour plusieurs de ces emplois<sup>2</sup>. Le rapport de LinkedIn sur l'essor mondial des compétences vertes publié en 2023 nous prévient d'une « pénurie imminente de compétences vertes » au fur et à mesure que la demande pour de telles compétences augmentera plus rapidement que leur disponibilité<sup>3</sup>.

Il devient donc de plus en plus crucial de comprendre comment les travailleurs actuels et éventuels perçoivent les carrières en environnement. La question suivante se pose : *Comment les personnes perçoivent-elles et abordent-elles les possibilités de carrière dans l'économie verte au Canada?*

En 2023, nous avons mené une *enquête sur la connaissance et la perception des carrières en environnement*<sup>4</sup> auprès de 2 562 participants composés d'étudiants, de récents diplômés, de chercheurs d'emploi et de personnes ouvertes à l'idée de se réorienter professionnellement, dont certaines occupaient déjà un emploi en environnement au moment de l'enquête. Cette dernière avait trois objectifs précis :



### ESTIMER

**la sensibilisation et l'intérêt** de nos cibles démographiques envers une carrière en environnement.



### DÉTERMINER

**les obstacles et les facteurs de motivation** qui influencent les décisions de faire carrière en environnement.



### ÉVALUER

**les sources d'information consultées** sur les carrières en environnement.

Dans ce rapport, nous examinerons comment différents groupes perçoivent les carrières en environnement et dans quelle mesure ils s'y intéressent. Nous verrons ce qui les motive à s'y engager et ce qui les en décourage, en nous concentrant sur leur expérience de travail, leur formation, l'influence de leur famille et de leurs amis et la façon dont les pratiques en inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDEA) dans un secteur d'activité influencent leurs objectifs professionnels.

C'est à partir de ces constats que l'on pourra élaborer des stratégies et mobiliser une main-d'œuvre talentueuse, une démarche cruciale alors que la demande en expertise environnementale s'intensifie. En explorant ces attitudes et préférences nuancées, les organisations et les initiatives pour promouvoir les carrières en environnement pourront adapter leurs stratégies afin qu'elles conviennent mieux aux différentes mentalités. Cette compréhension plus approfondie peut ouvrir la voie à des efforts efficaces et bien ciblés visant à faire valoir les parcours professionnels axés sur l'environnement et à attirer des candidats.

<sup>1</sup> De récents rapports, tels que Work toward Net Zero de Deloitte (2022), Closing the Sustainability Skills Gap de Microsoft (2022) et Green Collar Jobs de RBC (2022), soulignent la demande pour une main-d'œuvre compétente et soucieuse de l'environnement capable de naviguer parmi les pratiques de développement durable et de les implanter dans différents secteurs.

<sup>2</sup> Rapport d'ECO Canada (2024) Perspectives nationales du marché du travail : Tendances de la main-d'œuvre environnementale entre 2023 et 2033.

<sup>3</sup> LinkedIn (2024) Global Green Skills Report 2023.

<sup>4</sup> les méthodologies détaillées et les profils des répondants se trouvent respectivement en annexes A et B.

## Carrières en environnement : portrait des perceptions et des aspirations

Les idées fausses sur les emplois verts sont souvent dues au fait que l'on croit à tort que l'étendue et la profondeur des « emplois verts » sont universellement comprises. Il est essentiel de déloger ce mythe en expliquant que les carrières en environnement touchent une variété de disciplines et de compétences et qu'elles s'accompagnent d'une démarche engagée en formation continue et d'une profonde compréhension de l'interdépendance des enjeux environnementaux.

Pour dissiper certaines de ces idées fausses, nous avons fourni la définition suivante aux participants :

**Le secteur de l'environnement et sa main-d'œuvre sont vastes et comprennent les travailleurs de diverses industries et professions qui stimulent ou appuient l'atteinte des objectifs en matière de protection de l'environnement, de gestion des ressources naturelles et de durabilité. La plupart des professionnels en environnement travaillent dans plus d'une spécialisation. Ainsi, un gestionnaire en environnement peut évoluer dans les trois secteurs de pratique suivants.**



### La protection de l'environnement

comprend des activités visant à protéger la santé des humains et de l'écosystème. Cela pourrait être un travail lié à la qualité de l'eau, à l'évaluation et la réhabilitation des sites ou à la gestion des déchets. Ce secteur comprend également la santé et la sécurité humaines lorsque celles-ci dépendent de la qualité de l'environnement.



### La gestion des ressources

comprend des activités visant à intégrer les décisions environnementales et économiques aux principes d'intendance dans l'utilisation et la gestion des ressources naturelles. Ce secteur a pour fonction d'intégrer les aspects biologiques et écologiques de l'environnement aux besoins sociaux et économiques de la société. Il comprend des emplois en énergie, en gestion des ressources naturelles ou en gestion de la pêche et de la faune.



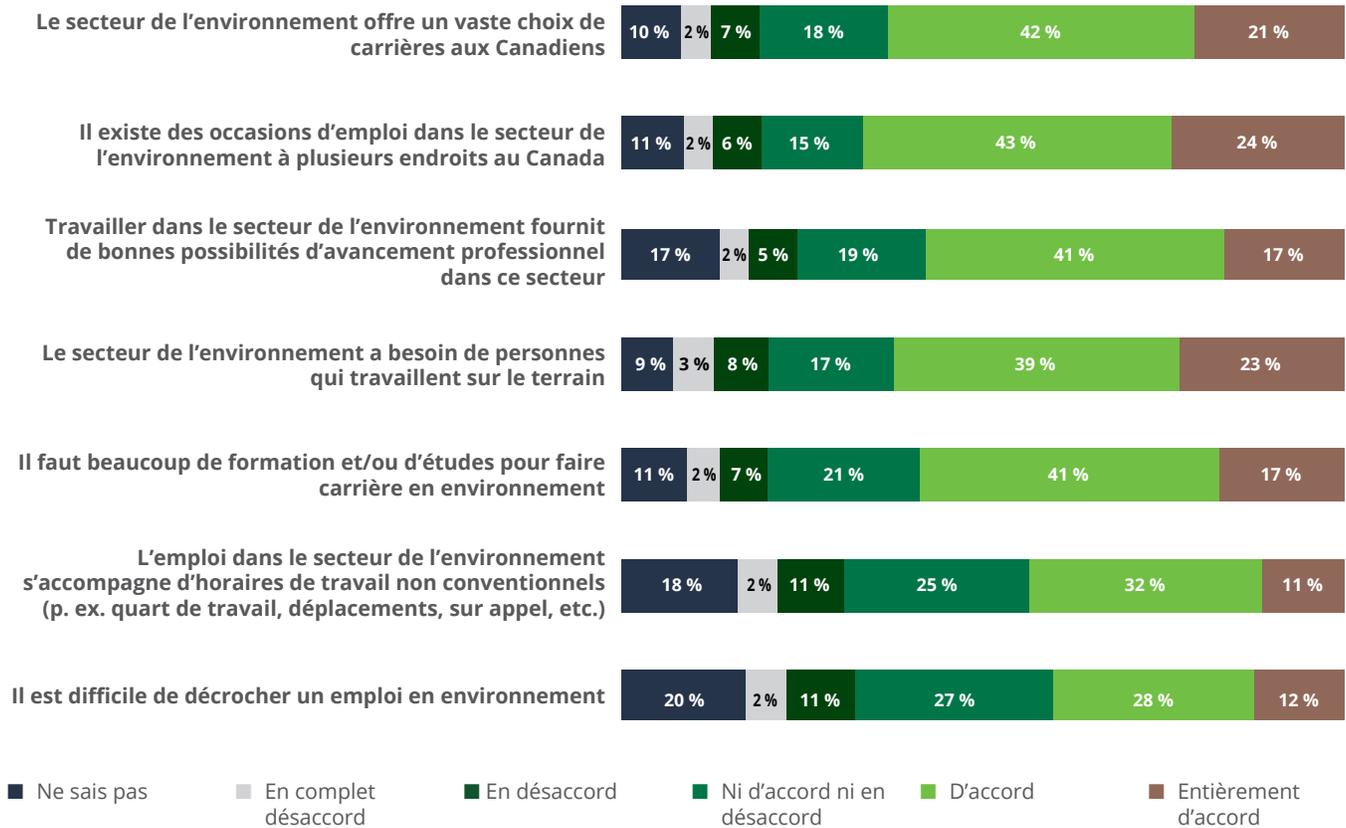
### La durabilité environnementale

comprend des activités visant à promouvoir un environnement sain dans l'intérêt de la société. Ces activités sont axées sur l'acquisition, la diffusion et l'application des connaissances à l'appui de la protection de l'environnement et de la gestion des ressources. Ce secteur de pratique concerne notamment les lois et politiques, les initiatives de durabilité, la recherche et le développement, l'éducation et la formation, et la sensibilisation du public.

En nous fondant sur cette définition, nous avons demandé à tous les participants d'indiquer dans quelle mesure ils étaient en accord avec des énoncés sur les carrières en environnement. Les données de la figure 1 traduisent un sentiment généralement positif à l'égard des carrières en environnement. La plupart des répondants ont convenu que ce secteur offre des perspectives de carrière à long terme partout au Canada.

En dépit de ce jugement positif, l'enquête a souligné le besoin chez les répondants de mieux comprendre les complexités du travail en environnement. Soixante-deux pour cent ont conscience de la nécessité de travailler sur le terrain et 43 % ont conscience de l'horaire de travail non conventionnel. De plus, 59 % croit qu'une quantité significative de formation ou d'études est nécessaire pour faire carrière en environnement. Il y a une perception chez 40 % des répondants qu'il est difficile d'entrer dans ce secteur d'emploi, tandis que 20 % se disent incertains à cet égard. Ce manque de clarté souligne une importante lacune dans la compréhension de l'accessibilité et de la diversité des carrières en environnement.

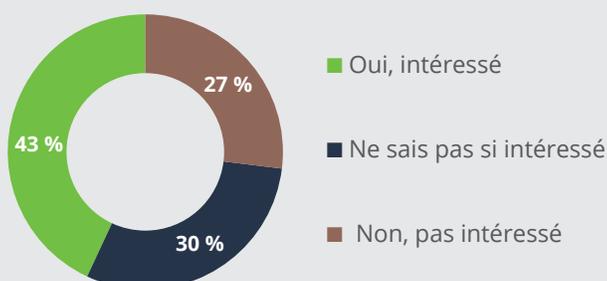
**Figure 1**  
Réponses aux énoncés sur les carrières en environnement



## Intérêt général envers les carrières en environnement

Il est encourageant de constater que près de 43 % des répondants qui n'occupaient pas un emploi vert au moment de l'enquête ont indiqué qu'ils étaient vivement intéressés à explorer des carrières environnementales. Trente pour cent étaient incertains ou indécis et 27 % ont manifesté un manque d'intérêt; ces deux derniers groupes pourraient cependant être amenés à changer d'avis grâce à des ressources d'information appropriées et des stratégies d'attraction améliorées.

**Figure 2**  
Intérêt général envers les carrières en environnement



## Divers facteurs de motivation, obstacles et autres dénominateurs communs

Les répondants attirés par des emplois en environnement ont en grande majorité évoqué la correspondance avec leurs intérêts personnels comme un facteur de motivation clé dans leur choix de carrière. Travailler en plein air, en contact avec la nature et en réalisant des activités directement sur le terrain constituait pour plusieurs un attrait important et très distinctif pour ce secteur.

Dans l'ensemble, la perception du secteur de l'environnement était résolument positive et reconnaissait les contributions significatives de ce dernier au bien-être de la société et de la planète. Environ 37 % des participants estimaient que c'était une option viable de réorientation de carrière tandis que 32 % jugeaient que ce secteur offrait des possibilités substantielles d'avancement et de développement professionnels.

**Figure 3**

*Principaux facteurs de motivation influençant l'intérêt envers les carrières en environnement*

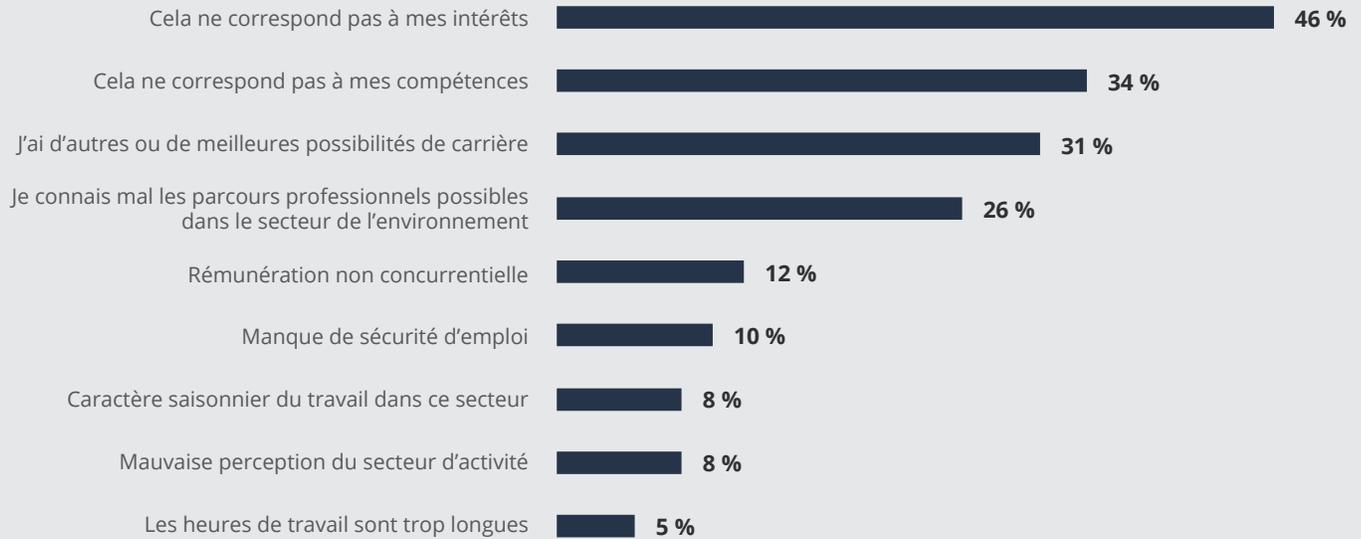


Ce tableau révèle une mosaïque complexe de facteurs influant l'intérêt envers les carrières en environnement, notamment la correspondance avec les intérêts personnels, l'attrait du travail en plein air, les perceptions favorables du secteur et les possibilités d'avancement professionnel. Ces résultats soulignent le potentiel de ce secteur de séduire un large spectre de personnes ayant chacune leurs propres ambitions et aspirations.

## Décoder les facteurs de désintéressement envers les emplois en environnement

Les répondants ont identifié plusieurs facteurs dissuasifs à l'égard des carrières en environnement. Remarquablement, 46 % ont déclaré que ces emplois ne correspondaient pas à leurs intérêts personnels. En outre, une mauvaise correspondance avec les compétences, un manque de clarté sur la progression de carrière et les possibilités d'avancement, ou encore l'existence de choix de carrière plus attrayants dans d'autres secteurs, sont d'autres préoccupations mises en évidence par l'enquête.

**Figure 4**  
*Vue globale des principaux facteurs de désintérêt envers les carrières en environnement*



Il est crucial d'aplanir ces obstacles pour attirer des talents dans le secteur de l'environnement. Les stratégies pour le rendre plus attrayant et atténuer les barrières pour y accéder consistent notamment à :

- améliorer les programmes de rémunération pour les rendre plus concurrentiels;
- renforcer la sécurité d'emploi pour apaiser les inquiétudes en ce sens;
- fournir des parcours professionnels plus clairs et plus diversifiés afin de démontrer les possibilités d'avancement; et
- souligner la pertinence des emplois en environnement pour rehausser la valeur qui leur est accordée.

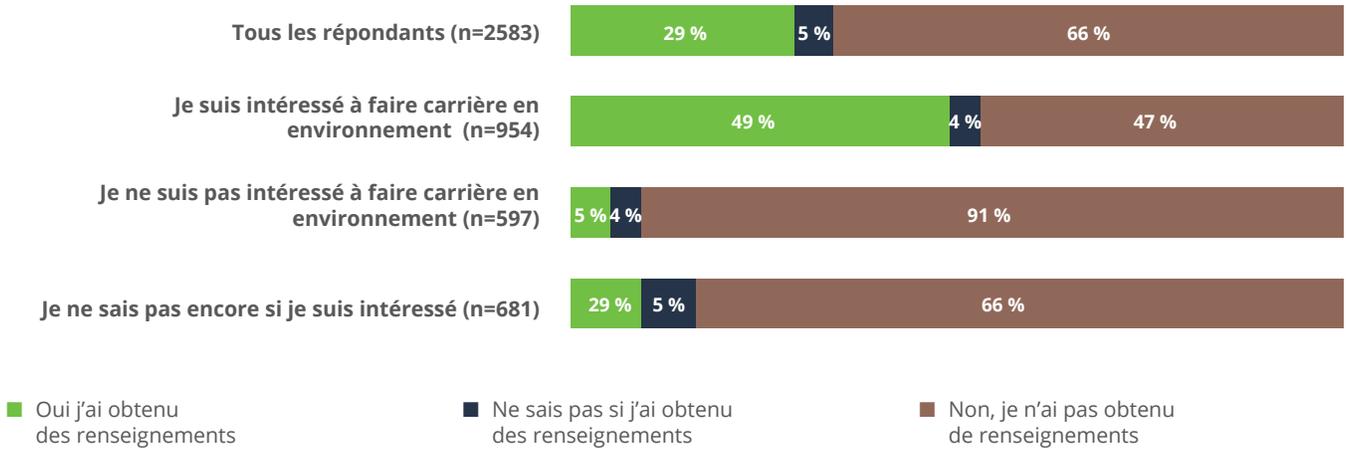
## Plus de clarté pour des choix de carrière informés

Pour comprendre le paysage des carrières en environnement, il faut être guidé avec clarté. Il est à noter que seulement 34 % des répondants ont cherché des renseignements sur les carrières en environnement contre 66 % qui ne l'ont pas fait, ce qui révèle l'utilité d'établir des stratégies de communication vastes et bien ciblées.

Fait intéressant, près de la moitié de ceux qui ont cherché des renseignements sur les carrières en environnement ont démontré un vif intérêt envers une carrière dans ce secteur (voir la figure 5). Par ailleurs, seulement 5 % des répondants non intéressés par un emploi en environnement ont cherché ou obtenu des renseignements sur ce type de carrière contre 91 % qui ne l'ont pas fait.

Notre analyse démontre une tendance notable : les personnes qui cherchent des renseignements sur les carrières en environnement sont plus susceptibles d'être intéressées à travailler dans ce secteur que celles qui ne s'informent pas à ce sujet. Cela montre clairement le rôle essentiel de l'information pour façonner les aspirations professionnelles. L'enrichissement de l'information sur les carrières en environnement pourrait accroître l'intérêt envers ce secteur pour de nouveaux professionnels.

**Figure 5**  
Corrélation entre l'intérêt et l'obtention de renseignements sur les carrières en environnement



Comme l'illustre la figure 6, plus de 60 % des répondants ont exprimé un vif intérêt à l'égard des renseignements sur les compétences requises, les certifications, les programmes d'études et de formation et le nombre de postes à pourvoir. Ces préférences en matière d'information pourraient influencer considérablement les décisions de carrière et varient selon les groupes démographiques ou la situation d'emploi.

**Figure 6**  
Préférences en matière d'information des personnes nettement intéressées par une carrière en environnement



Dans l'ensemble, il est évident que les personnes intéressées par les carrières en environnement ne sont pas uniquement motivées par leur engagement envers la durabilité. Elles envisagent également leur parcours professionnel de manière stratégique en cherchant des renseignements essentiels pour prendre des décisions informées et exceller dans un secteur en pleine évolution comme celui de l'environnement.

Selon les données de notre enquête, nous disposons d'une chance significative de susciter l'intérêt envers les carrières en environnement en faisant mieux connaître le secteur. Une part importante des répondants ne l'avaient pas exploré. Le lien entre l'accès à l'information et le désir de faire carrière en environnement semble indiquer que des efforts ciblés en éducation et en sensibilisation pourraient inciter considérablement un nombre accru de personnes à explorer ce domaine et à y faire carrière.

## GROS PLAN – Rôle de l’expérience et des réseaux dans les aspirations professionnelles

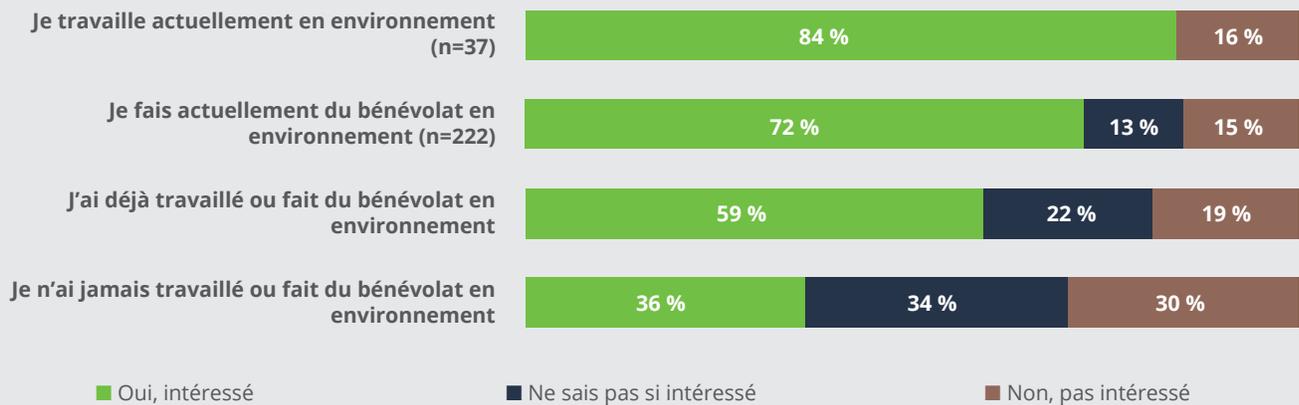
Notre analyse souligne également l’impact de la participation, des expériences et de l’exposition au milieu sur les aspirations des répondants dans ce secteur. Un thème sous-jacent émerge : **une mobilisation accrue est en corrélation avec un intérêt plus important envers les carrières en environnement.**

### Constat n° 1 – Lien entre l’expérience et la durée de travail et les aspirations professionnelles

Les résultats de l’enquête révèlent que les répondants ayant déjà travaillé ou fait du bénévolat dans le secteur de l’environnement étaient plus susceptibles d’être intéressés à travailler dans ce domaine (voir la figure 7). Plus précisément, 84 % des répondants ayant occupé un emploi en environnement et 72 % des répondants ayant fait du bénévolat en environnement ont exprimé un intérêt constant envers le travail dans ce domaine.

Parmi ceux qui avaient déjà travaillé ou fait du bénévolat dans le secteur de l’environnement, 59 % se sont dits intéressés à travailler encore dans ce domaine. Cependant, seulement 36 % des répondants sans expérience de travail ou de bénévolat dans le secteur de l’environnement ont déclaré être intéressés à travailler dans ce domaine. Ces résultats soulignent l’importance de l’expérience présente et antérieure, dans un emploi ou en bénévolat, pour susciter l’intérêt envers les carrières en environnement.

**Figure 7**  
Intérêt envers les carrières en environnement selon l’expérience



**Constat n° 2 – Susciter l'intérêt envers les carrières par la formation et l'éducation en environnement**

Les constats présentés dans la figure 8 illustrent le rôle crucial de l'éducation et de la formation en environnement pour susciter l'intérêt envers les carrières dans ce domaine. Ceux qui investissent du temps et des ressources en éducation environnementale, formelle ou non formelle, affichent un intérêt nettement plus marqué envers le travail en environnement.

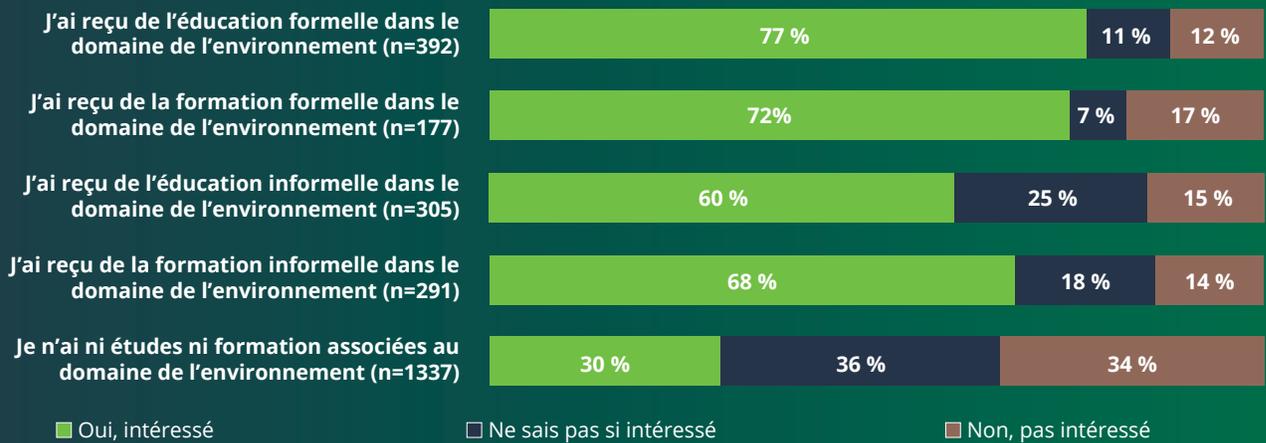
L'éducation formelle est le facteur qui domine, 77 % des répondants inscrits à des programmes d'études formels et 72 % de ceux inscrits à des programmes de formation formels ayant exprimé le désir de faire carrière en environnement.

L'impact de l'éducation et de la formation informelles est aussi évident, un intérêt ayant été exprimé par 60 % des répondants qui avaient une forme d'éducation informelle et par 68 % de ceux qui avaient suivi une formation informelle sur le secteur de l'environnement.

Inversement, les répondants sans formation ou éducation formelle en environnement se sont montrés nettement moins susceptibles d'être intéressés par les carrières en environnement. Leurs réponses sont également réparties entre « intéressé » (30 %), « indécis » (36 %) et « non intéressé » (34 %).

**Figure 8**

*Intérêt envers les carrières en environnement selon le type d'éducation ou de formation reçue*



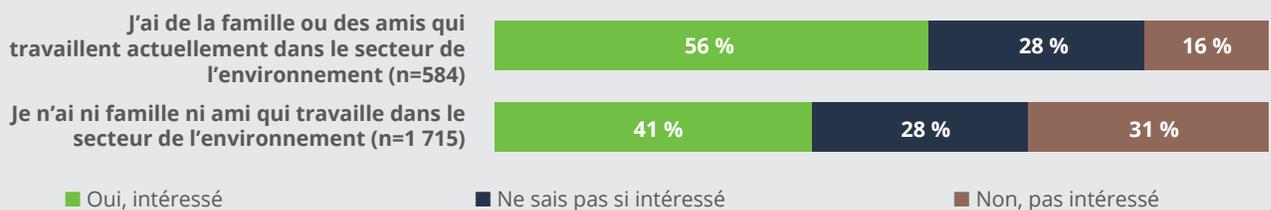
**Constat n° 3 - Liens sociaux : influence de la famille et des amis**

Le soutien et les expériences dont une personne profite dans ses cercles sociaux peuvent jouer un rôle prépondérant pour faire naître son intérêt envers une carrière et son engagement dans ce parcours, ce qui démontre l'influence des liens familiaux et d'amitié dans le façonnement des aspirations professionnelles.

Une tendance intrigante se dessine : on constate que 56 % des répondants qui ont de la famille ou des amis employés dans le secteur de l'environnement sont plus portés à vouloir faire carrière en environnement (voir la figure 9). En s'appuyant sur ces tendances, il est possible de guider, soutenir et offrir de précieux conseils pour nourrir un intérêt envers les carrières en environnement et un engagement dans cette voie.

**Figure 9**

*Intérêt envers les carrières en environnement selon l'influence de la famille et des amis*



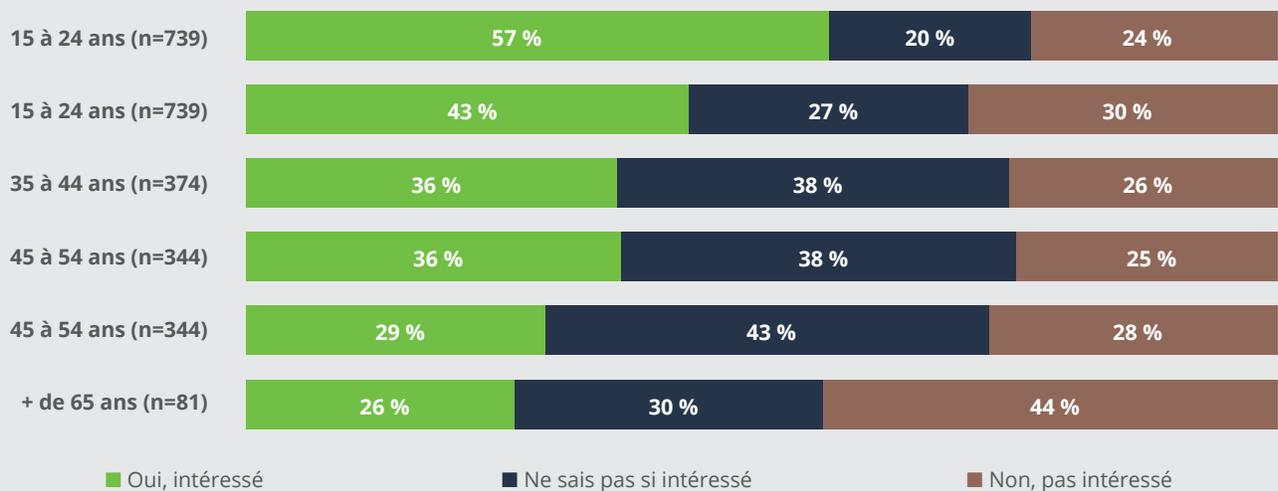
## Approfondir l'analyse : facteurs démographiques, motivations et obstacles relatifs aux aspirations de carrière en environnement

Dans cette section, nous examinerons de plus près la variation des aspirations professionnelles en fonction de plusieurs facteurs : l'âge, le stade de la carrière ou la situation d'emploi, le genre, l'ethnicité, la culture, les habiletés, le statut d'immigrant et le lieu de résidence. Notre analyse vise à découvrir comment chaque facteur contribue à façonner l'intérêt professionnel de chacun.

### Constats par génération : différence d'intérêt selon l'âge

La figure 10 révèle une corrélation nettement négative entre l'âge et l'intérêt envers les carrières en environnement. Tandis que 57 % des plus jeunes répondants, ceux de 15 à 24 ans, se montrent intéressés par le travail en environnement, le niveau d'intérêt chute au fur et à mesure que l'on avance dans les groupes d'âge, moins d'un tiers des répondants de 55 ans et plus manifestant un intérêt envers une carrière en environnement.

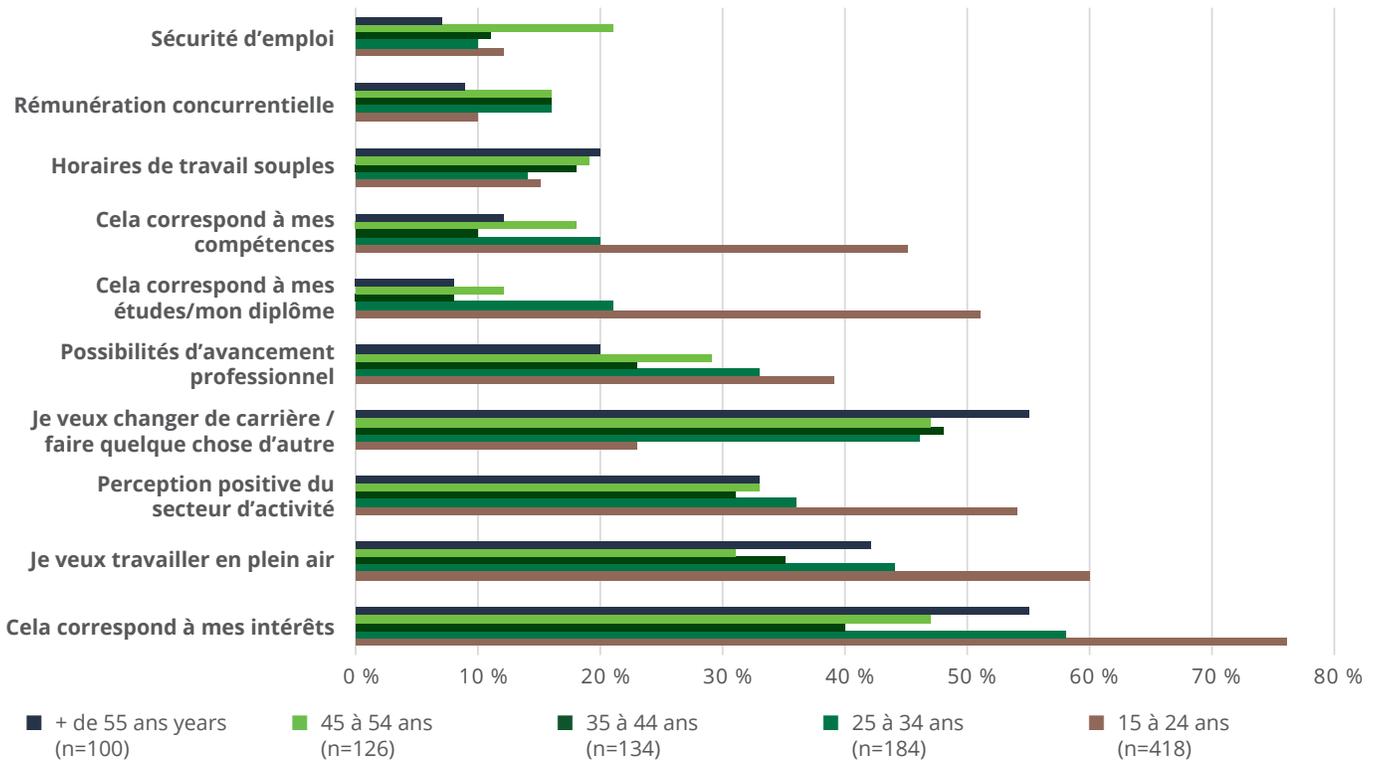
**Figure 10**  
Intérêt envers les carrières en environnement par groupe d'âge



Les plus jeunes répondants, ceux de 15 à 24 ans, ont manifesté un intérêt marqué envers les carrières en environnement en évoquant principalement des facteurs tels que la forte correspondance avec leurs intérêts personnels, leur éducation et leurs compétences, l'attrait de travailler en plein air, une perception positive du secteur de l'environnement et les possibilités d'avancement professionnel.

Cependant, au fur et mesure que l'âge des répondants augmente, les facteurs de motivation évoluent. Chez les 35 ans et plus, les principaux incitatifs à une carrière en environnement sont plutôt la réorientation de carrière et la recherche d'un horaire de travail plus souple.

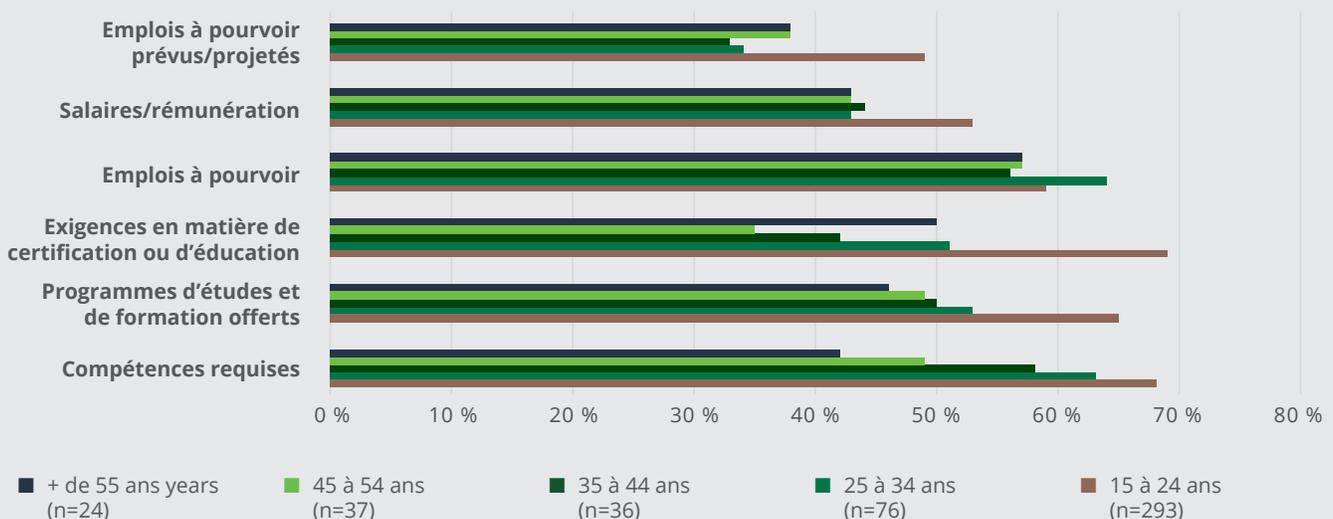
**Figure 11**  
Vecteurs d'intérêt envers les carrières en environnement, par groupe d'âge



### Préférences en matière d'information sur les carrières par groupe d'âge

Les préférences en matière d'information varient considérablement parmi les groupes d'âge, comme l'indique la figure 12. Les personnes de 15 à 24 ans ont cherché des détails sur les exigences relatives à la certification, l'éducation et les compétences, tandis que celles de 55 ans et plus voulaient se renseigner sur les postes à pourvoir. Il est à noter que l'intérêt envers les postes qui seront à pourvoir dans ce secteur dans l'avenir ou les prévisions à cet égard s'est situé à moins de 50 % dans tous les groupes d'âge.

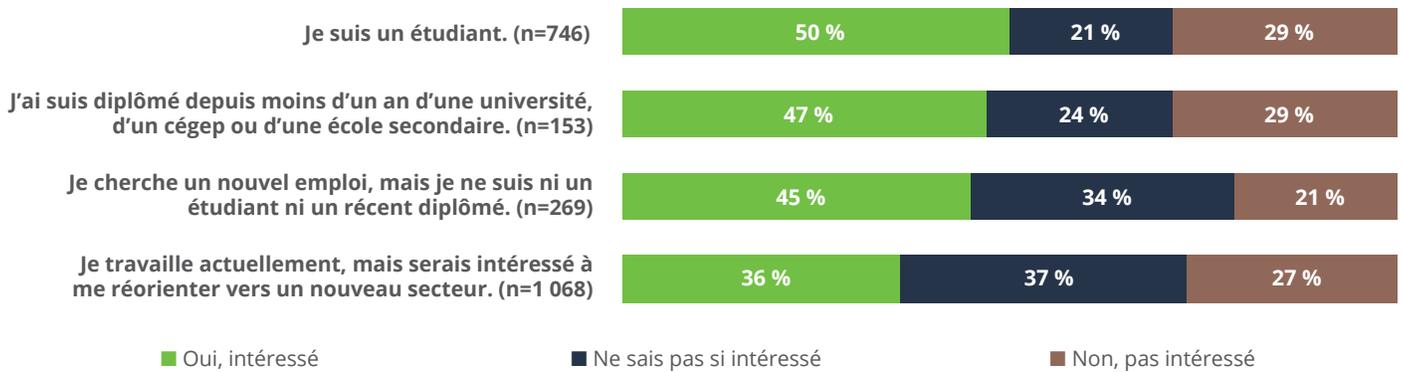
**Figure 12**  
Préférences en matière d'information sur les carrières, par groupe d'âge



## Impact de la situation d'emploi sur l'intérêt envers une carrière verte

Comme l'illustre la figure 13, nous avons constaté un plus grand intérêt envers les parcours menant à des carrières en environnement chez les plus récents arrivants dans le marché de l'emploi (étudiants et récents diplômés) et chez les personnes en recherche d'emploi.

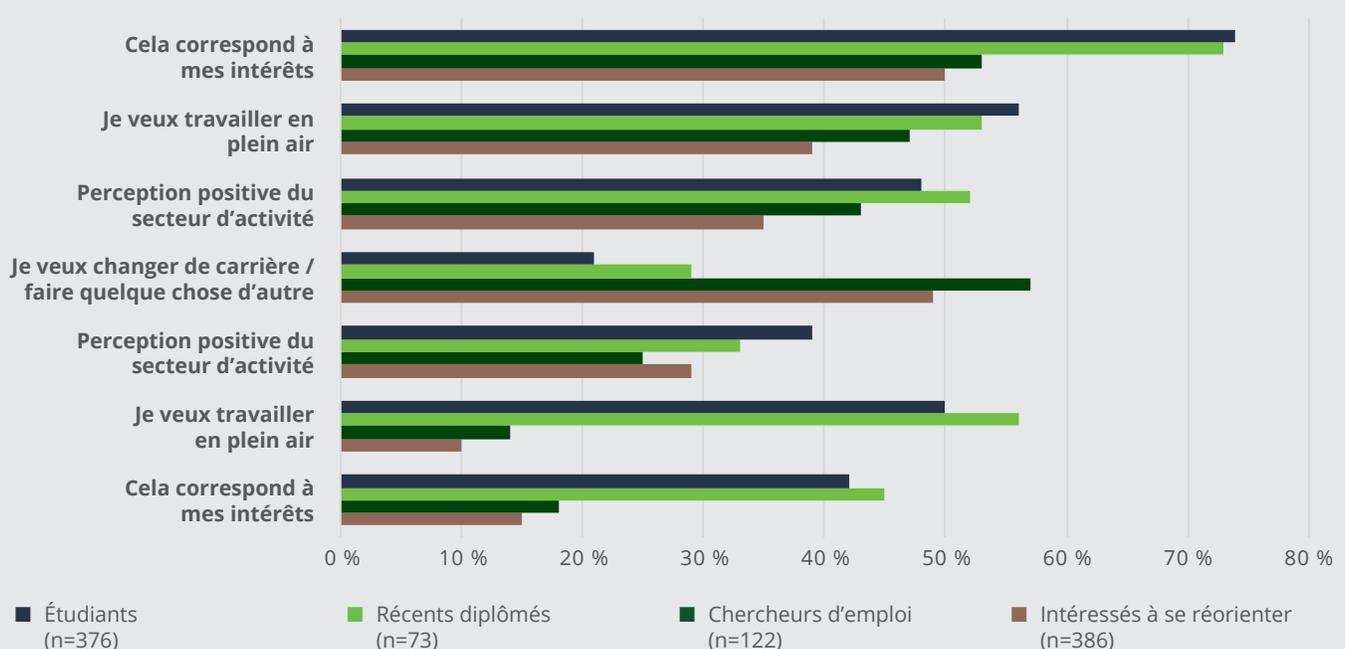
**Figure 13**  
Intérêt envers les carrières en environnement selon la situation d'emploi



Les résultats révèlent également divers facteurs de motivation engendrant un intérêt envers les carrières vertes selon les différentes situations d'emploi. Les étudiants et les récents diplômés sont fortement attirés par les carrières en environnement parce que celles-ci correspondent à leurs intérêts personnels (voir la figure 14). Outre ce facteur de motivation principal, ce groupe évoque aussi d'autres raisons telles que l'attrait du travail en plein air, la perception positive de ce secteur d'activité et la façon dont ces carrières correspondent à leur éducation et à leurs compétences.

Inversement, l'intérêt envers le secteur de l'environnement manifesté par les chercheurs d'emploi et les personnes ouvertes à l'idée d'une réorientation professionnelle découle d'un autre facteur de motivation. Les données suggèrent que les chercheurs d'emploi estiment que ce secteur peut leur offrir un nouveau départ ou l'occasion de réorienter leur carrière.

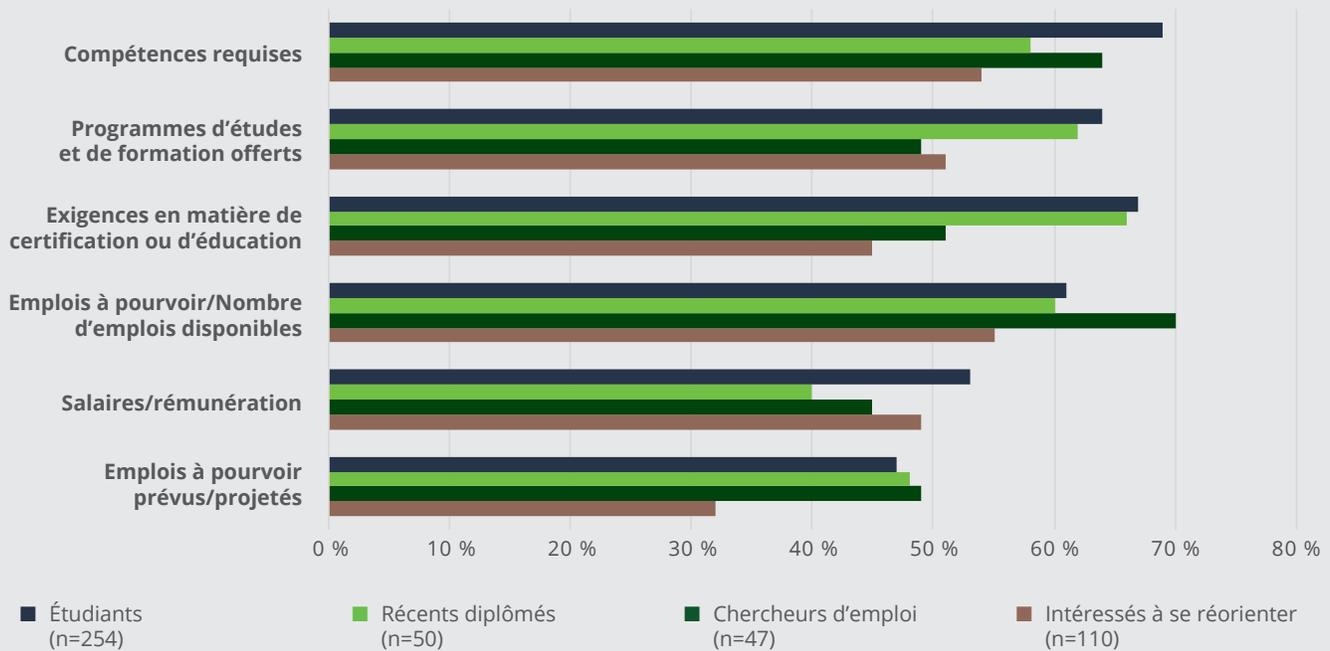
**Figure 14**  
Vecteurs d'intérêt envers les carrières en environnement selon la situation d'emploi



### Préférences en matière d'information sur les carrières selon la situation d'emploi

Les préférences en matière d'information variaient selon la situation d'emploi, comme l'illustre la figure 15. Les chercheurs d'emploi et les personnes ouvertes à l'idée de se réorienter professionnellement sont ceux qui ont montré le plus de curiosité à l'égard de la disponibilité des emplois. Par ailleurs, 69 % des étudiants ont priorisé l'information sur les compétences requises en travail environnemental, tandis que 67 % des récents diplômés se préoccupaient principalement des exigences en matière de certification ou d'éducation dans ce secteur.

**Figure 15**  
Préférences en matière d'information sur les carrières selon la situation d'emploi



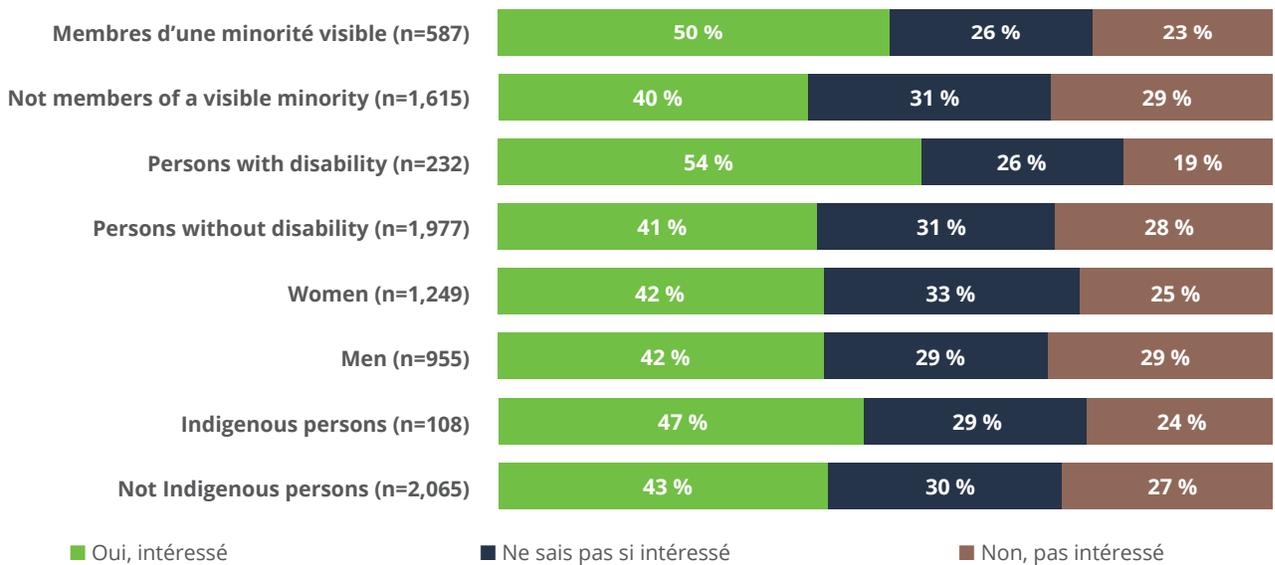
### Dévoiler l'intérêt envers les carrières en environnement chez les groupes privés d'équité

Cette section examine les variations dans la façon dont les carrières en environnement sont perçues et dans l'intérêt qui leur est accordé chez différents groupes démographiques tels que les minorités visibles, les personnes handicapées, les autochtones et les femmes. Notre analyse vise à souligner le rôle crucial que joue la diversité pour favoriser l'innovation et améliorer l'efficacité du secteur de l'environnement.

Dans l'ensemble, nous avons observé un intérêt à l'égard des carrières en environnement nettement plus grand chez ces groupes que chez d'autres groupes. Ce constat souligne à quel point il est nécessaire que le secteur de l'environnement adopte des stratégies de recrutement inclusives et établisse des systèmes de soutien. Notre étude la plus récente sur la composition de la main-d'œuvre en environnement démontre que tant les femmes que les minorités visibles sont moins représentées dans la main-d'œuvre environnementale que dans l'ensemble de la main-d'œuvre au Canada<sup>5</sup>. De telles mesures sont essentielles pour puiser dans ce bassin de talents sous-exploité et faire en sorte que la main-d'œuvre en environnement reflète la composition diversifiée des collectivités au service desquelles elle doit agir.

<sup>5</sup> Se reporter au rapport A Demographic Profile of the Canadian Environmental Workforce d'ECO Canada (2024) pour un exposé complet sur la composition démographique de la main-d'œuvre environnementale au Canada.

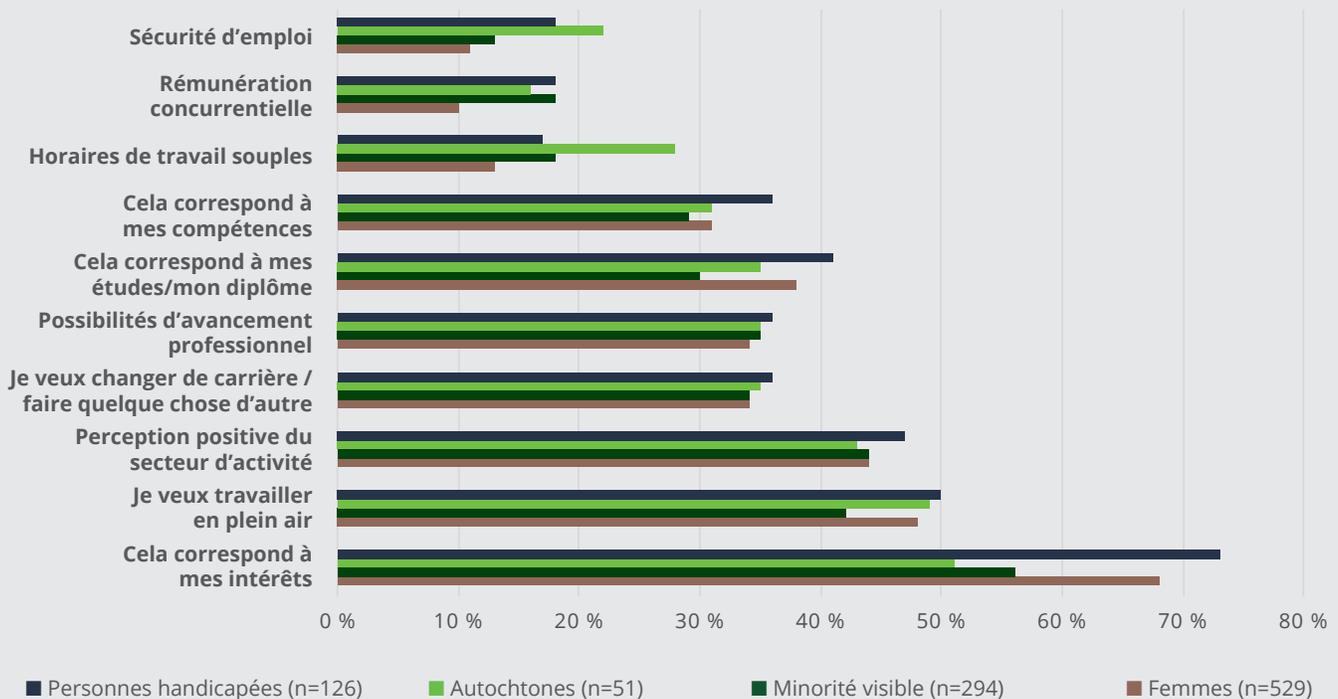
**Figure 16**  
Intérêt envers les carrières en environnement selon les groupes de diversité démographique



Pour les groupes démographiques énumérés dans la figure 17 (femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées), le principal facteur d'attrait est la correspondance du secteur de l'environnement avec leurs intérêts personnels. Ensuite, les raisons invoquées sont l'attrait du travail en plein air et la perception positive de ce secteur d'activité.

Ces facteurs de motivation rejoignent les motifs plus généraux de faire carrière en environnement. Interpeller ce groupe sous-représenté pourrait nettement aider à étoffer la main-d'œuvre en environnement dans l'avenir.

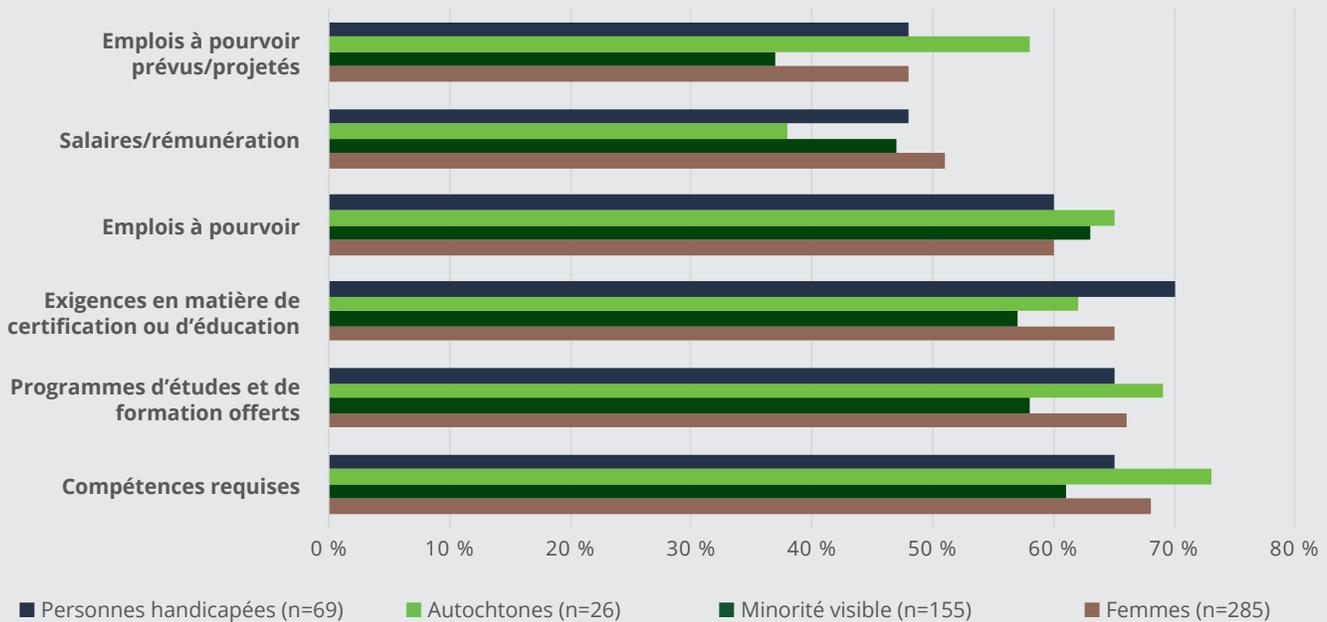
**Figure 17**  
Vecteurs d'intérêt envers les carrières en environnement selon les groupes de diversité démographique



## Préférences en matière d'information sur les carrières selon les groupes de diversité démographique

Les préférences en matière d'information variaient considérablement selon les groupes démographiques, comme l'illustre la figure 18. Dans une proportion de 73 % pour les autochtones et de 68 % pour les femmes, la préférence en matière d'information allait principalement vers celle concernant les compétences requises dans le secteur de l'environnement.

**Figure 18**  
Intérêt envers les carrières en environnement selon les groupes de diversité démographique



## GROS PLAN – Perceptions de la représentativité dans le secteur de l'environnement

Alors que le paysage des emplois en environnement évolue, on réclame de plus en plus un milieu de travail inclusif qui valorise et intègre des points de vue diversifiés. Il est vital d'apprécier les préférences des différents groupes et les défis particuliers que ceux-ci doivent relever pour tracer des parcours inclusifs et équitables dans le secteur de l'environnement.

Nous avons examiné comment les répondants percevaient la représentativité<sup>6</sup> dans ce secteur en ce qui a trait aux jeunes (de 15 à 24 ans), aux femmes, aux hommes, aux autochtones, aux minorités visibles, aux nouveaux arrivants<sup>7</sup> et aux personnes handicapées.

Les résultats de l'enquête ont révélé des perceptions distinctes de la représentation des genres dans le secteur de l'environnement (figure 19). Les hommes ont été perçus comme étant surreprésentés avec une cote de représentativité<sup>8</sup> de 33. Au total, 39 % des répondants partageaient ce point de vue. Inversement, les femmes ont été perçues comme étant considérablement sous-représentées avec une cote de -28, un point de vue partagé par le tiers des répondants.

Les personnes handicapées ont été de loin considérées comme étant le groupe le plus sous-représenté. Plus de la moitié des répondants ont estimé que les personnes handicapées n'étaient pas assez représentées dans la main-d'œuvre en environnement, tandis que 18 % seulement ont jugé qu'elles l'étaient suffisamment ou qu'elles étaient surreprésentées.

<sup>6</sup> On entend par « représentativité » la présence de personnes de différents groupes sociaux qui contribuent de façon marquée à tous les niveaux et dans tous les domaines d'un secteur d'activité.

<sup>7</sup> On entend par « nouvel arrivant » un répondant qui n'est pas né au Canada et qui réside au pays depuis moins de cinq ans.

Ce terme n'est utilisé qu'à des fins d'analyse et n'évoque d'aucune façon le statut d'immigrant ou de citoyenneté de la personne.

<sup>8</sup> Consulter l'annexe A pour la méthodologie adoptée pour les scores de représentativité.

**Figure 19**  
Perception de la représentativité dans le secteur de l'environnement, par groupe démographique



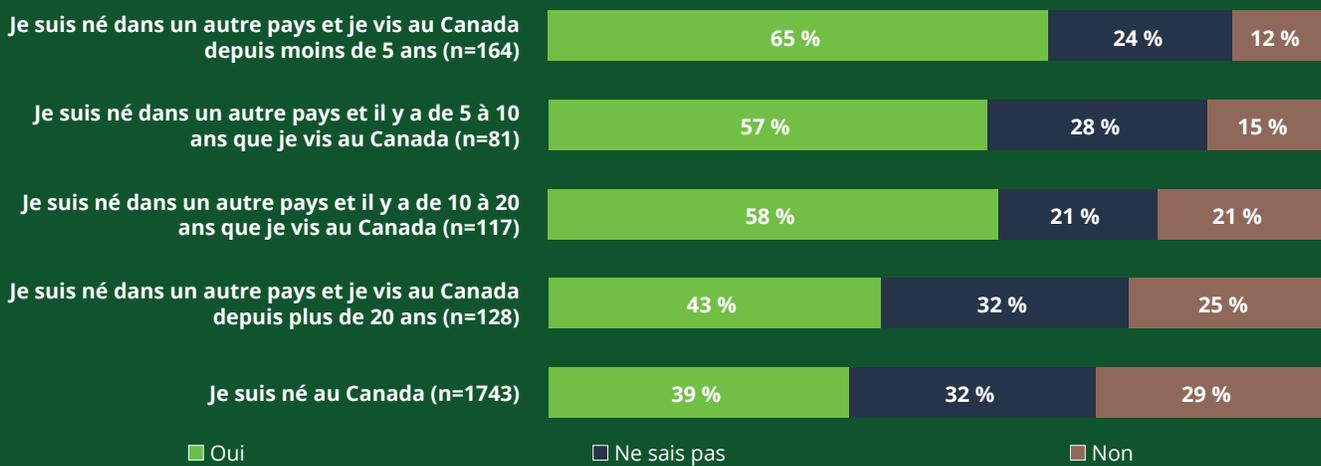
## GROS PLAN – Enthousiasme des immigrants envers les carrières en environnement

Les données de la figure 20 illustrent également la variabilité de l'intérêt envers les carrières en environnement entre les répondants qui sont des immigrants<sup>9</sup> et ceux qui sont nés au Canada. Il est à noter que 65 % des récents immigrants ont manifesté un intérêt comparativement à 39 % des répondants nés au Canada. Cet intérêt accru chez les immigrants suggère un grand enthousiasme pour l'exploration des parcours professionnels en environnement au Canada, sans égard au nombre d'années de résidence au pays.

Ce résultat souligne à quel point il peut être important de fournir de l'information et du soutien aux immigrants au moment où ils s'orientent vers une nouvelle carrière et développent celle-ci. L'accès à des renseignements et des ressources axés sur ce secteur pourrait les aider à s'adapter et à développer leurs compétences en travail environnemental<sup>10</sup>. Des initiatives spécifiquement conçues pour offrir un tel soutien pourraient accroître l'intérêt et la réussite des immigrants dans ce secteur.

Répondre aux besoins des immigrants en leur fournissant de l'information pertinente et des moyens de parfaire leurs compétences pourrait accroître le nombre de ceux qui choisissent de faire carrière en environnement. Il est crucial de reconnaître et de répondre à ces besoins pour cultiver une main-d'œuvre environnementale plus diversifiée et plus dynamique au Canada.

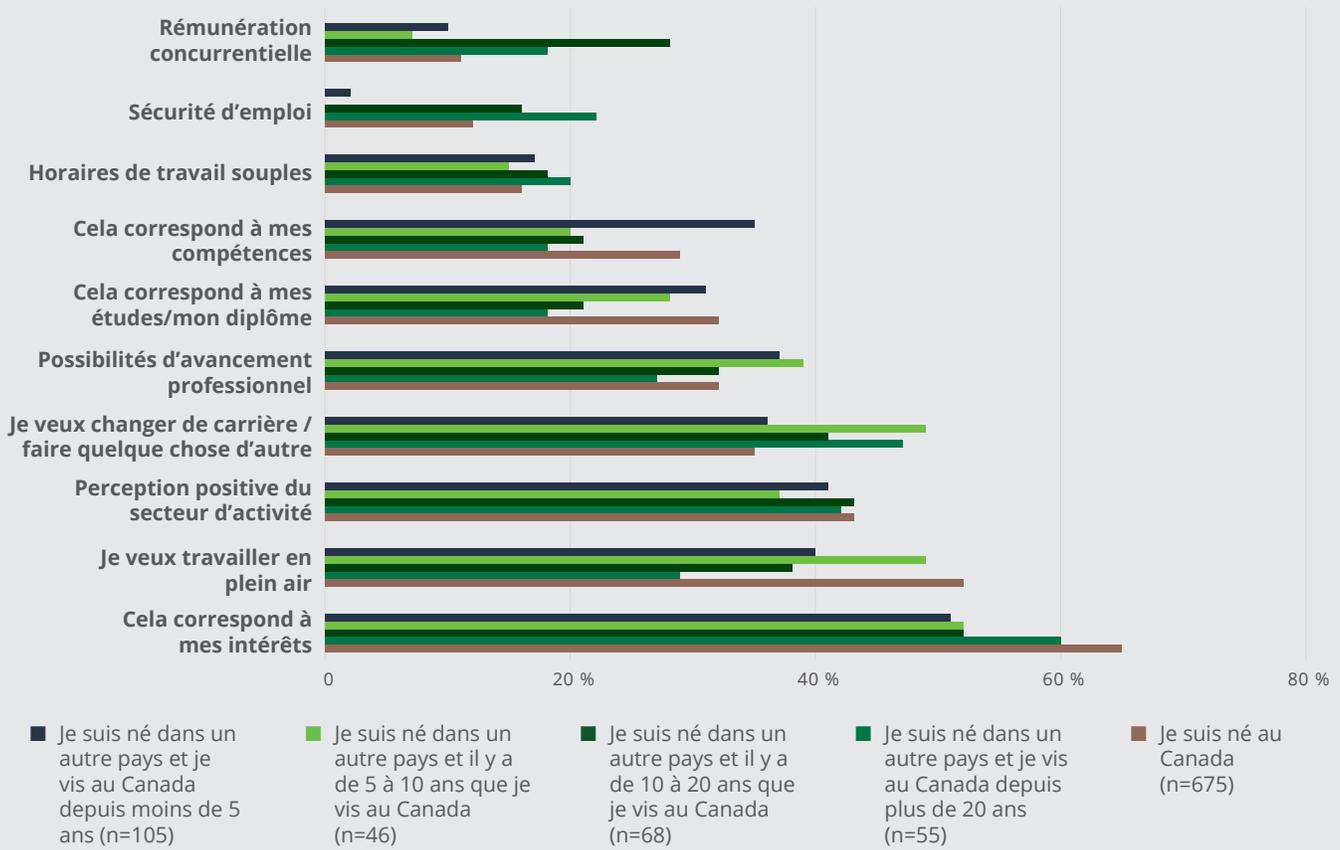
**Figure 20**  
Intérêt envers les carrières en environnement selon le statut d'immigrant et le nombre d'années au pays



<sup>9</sup> Aux fins de ce rapport, nous avons utilisé la classification des statuts d'immigrant de Statistique Canada comme cadre de référence pour définir les immigrants comme un terme inclusif englobant les répondants qui sont de nouveaux arrivants (vivant au Canada depuis moins de cinq ans) et les résidents à long terme qui ne sont pas nés au Canada.

<sup>10</sup> Sultana, R.G. 2022. The labour market integration of migrants and refugees: career guidance and the newly arrived. International Journal of Educational Vocational Guidance. 22, 491–510. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09529-z>

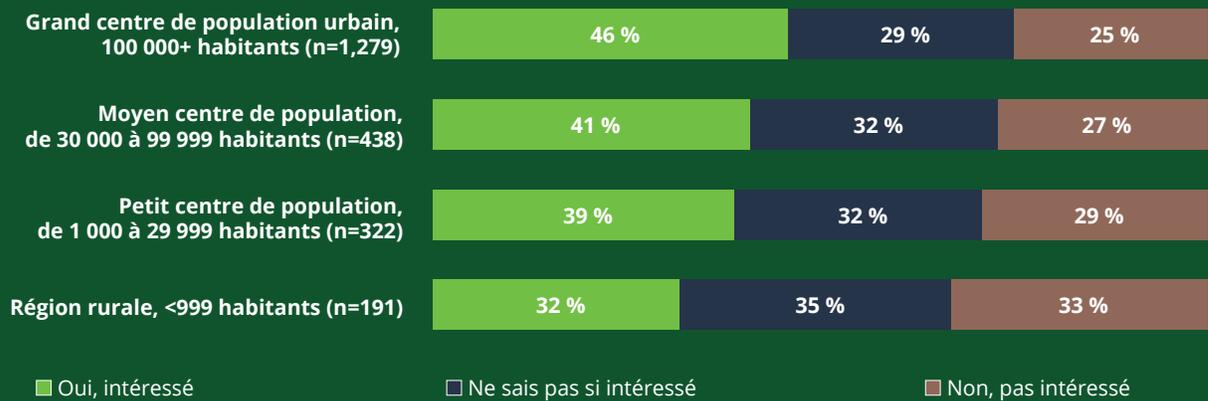
**Figure 21**  
Vecteurs d'intérêt envers les carrières en environnement selon le statut d'immigrant et le nombre d'années au pays



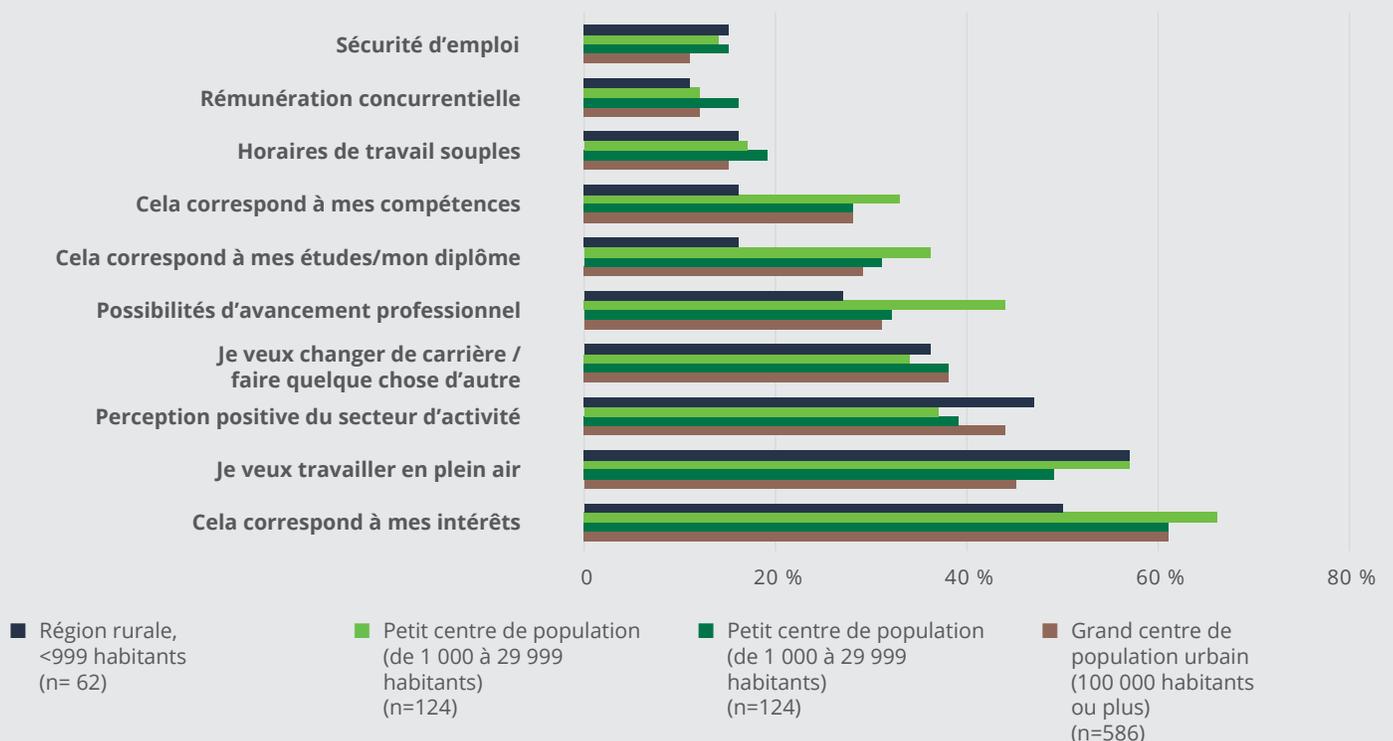
## GROS PLAN – Population urbaine et population rurale : fracture géographique de l'intérêt envers les carrières en environnement

Les données de l'enquête révèlent que les personnes qui résident dans de plus grands centres de population sont plus intéressées à faire carrière en environnement que celles qui résident dans de plus petits centres de population ou en milieu rural (figure 22). Dans les collectivités rurales, on constate un partage quasi égal entre les répondants intéressés à faire carrière en environnement (32 %), ceux qui sont incertains (35 %) et ceux qui ne sont pas intéressés (33 %). Ces résultats suggèrent que les employeurs auront relativement plus de difficultés à recruter des travailleurs en environnement dans les endroits moins peuplés. En revanche, il sera moins difficile d'en trouver dans les milieux urbains qui offrent de plus grands bassins de candidats et où l'intérêt est plus marqué pour le travail en environnement.

**Figure 22**  
Intérêt envers les carrières en environnement selon la taille de la collectivité



**Figure 23**  
Vecteurs d'intérêt envers les carrières en environnement selon la taille de la collectivité



## Promouvoir les carrières et augmenter l'engagement dans cette voie : principales recommandations

Certaines idées fausses persistent à propos des carrières en environnement, particulièrement en ce qui concerne la formation requise, l'accessibilité des emplois et les possibilités à long terme. Ces constats soulignent la nécessité d'avoir des campagnes d'information ciblées, du soutien adapté pour la réorientation professionnelle et des initiatives inclusives afin de combattre les idées fausses et les incertitudes présentes dans les différents groupes démographiques et expérientiels qui composent le paysage des carrières en environnement.

---

### Perceptions et idées fausses sur les possibilités de carrière en environnement

**Recommandation :** Élaborer des initiatives éducationnelles pour déboulonner les mythes et mieux faire comprendre la nature multidimensionnelle du travail en environnement.

**Points clés :** Plusieurs reconnaissent les possibilités à long terme des carrières en environnement, mais des idées fausses persistent sur la nécessité de travailler sur le terrain, la formation requise et l'accessibilité des emplois.

---

### Pour l'ensemble des expériences de travail

**Recommandation :** Pour remédier au manque de connaissances, créer des programmes de sensibilisation ciblés à l'intention des personnes sans expérience de travail en environnement.

**Points clés :** Les personnes qui travaillent déjà en environnement ont une compréhension nuancée du milieu tandis que celles sans expérience le perçoivent de manière positive mais avec certaines incertitudes probablement dues à leur exposition limitée au milieu.

---

### Pour l'ensemble des situations d'emploi

**Recommandation :** Élaborer des programmes de soutien à la réorientation en tenant compte des différences de perception entre les étudiants et les professionnels en exercice.

**Points clés :** Les étudiants sont optimistes et les chercheurs d'emploi se montrent prudents. On observe chez les récents diplômés des changements de perception notables qui témoignent de l'impact de leur entrée sur le marché du travail.

---

### Pour l'ensemble des groupes démographiques

**Recommandation :** Établir des programmes de mentorat et des initiatives éducatives adaptés pour s'adresser aux groupes sous-représentés dans les carrières en environnement, tels que les autochtones, les femmes, les personnes handicapées et les nouveaux arrivants.

**Points clés :** Il est crucial de tenir compte des niveaux de confiance variables et de combler les lacunes en matière de connaissances dans tous les groupes démographiques, en accordant une importance particulière aux campagnes éducatives et programmes de soutien adaptés afin de mieux faire comprendre le travail en environnement.

---

**Il est crucial de comprendre les différents sentiments à l'égard des carrières en environnement pour élaborer des stratégies de promotion adaptées visant à attirer des personnes dans ces parcours professionnels.**

**Généralités**

- Élaborer des programmes d'attraction et de recrutement étendus et ciblés pour joindre des bassins de talents diversifiés.
- Promouvoir la valeur et les possibilités du travail en environnement.
- Dans la mesure du possible, offrir une rémunération concurrentielle, une sécurité d'emploi et des possibilités d'avancement pour contrer les obstacles.
- Tracer des parcours inclusifs pour entrer dans ce secteur en promouvant la valeur de la diversité.
- Concevoir des programmes d'éducation accessibles pour les différents milieux et mettre l'accent sur l'importance d'avoir des points de vue diversifiés.
- Créer des initiatives de mentorat et d'éducation correspondant aux intérêts et compétences des personnes.

**Points d'entrée et parcours professionnels**

- Adapter les stratégies de recrutement à l'ensemble des groupes d'âge et des stades de carrière pour optimiser l'acquisition et le maintien en poste des talents en tenant compte des différentes préférences.
- Cibler les efforts vers les groupes démographiques plus jeunes qui manifestent un plus grand intérêt envers les carrières en environnement, tels que les étudiants et les récents diplômés, en misant sur l'intensification de l'éducation et de la sensibilisation en environnement.
- Offrir du soutien en réorientation professionnelle à ceux qui explorent les carrières en environnement. Souligner l'adaptabilité à la réorientation et offrir des ateliers des programmes, des stages et de l'information accessible pour faciliter la transition.

**Trajectoires dynamiques pour s'engager professionnellement dans ce secteur**

- **Trajectoire dynamique pour joindre les prospects :** Comprendre l'évolution des intérêts aux différents stades d'une carrière pour adapter les stratégies de mobilisation.
- **Parcours professionnels variés :** L'intérêt envers les carrières en environnement fluctue et n'évolue pas de façon linéaire avec l'expérience. Il faut adapter les approches de recrutement et de maintien en poste en conséquence.
- **Stratégie à long terme :** Pour mobiliser les travailleurs au niveau d'entrée, retenir les professionnels en milieu de carrière et remobiliser les professionnels expérimentés, il pourrait être nécessaire d'utiliser des stratégies adaptées. Des programmes de mentorat, des occasions de perfectionnement des compétences ou des initiatives spécialement conçues pour raviver l'enthousiasme des personnes en milieu de carrière sont autant d'approches possibles.

**Faire le lien entre l'expérience et l'intérêt envers les carrières en environnement**

- **Une mobilisation préalable** accroît l'intérêt envers les carrières en environnement.
- Il est crucial pour favoriser la diversité de **concevoir des stratégies inclusives** afin d'interpeller aussi les personnes sans expérience.
- **Encourager un parcours professionnel en environnement** pourrait enrichir la main-d'œuvre.

**Carrières en environnement : impact de l'éducation et de la formation**

- **Prioriser une forme d'éducation inclusive :** Soutenir des formes accessibles d'éducation formelle et informelle en environnement afin de créer des possibilités d'apprentissage diversifiées par le biais de collaborations entre les milieux universitaires, industriels et gouvernementaux.
- **Investir dans la formation pratique :** Élaborer des programmes structurés qui mettent l'accent sur la pratique dans le secteur de l'environnement en intégrant les expériences concrètes, les stages et le mentorat afin de préparer les candidats à y faire carrière.
- **Étendre la sensibilisation communautaire :** Cibler des collectivités sous-représentées en offrant des bourses, des cours en ligne et des ateliers communautaires pour assurer l'inclusivité et la diversité dans l'éducation et la formation en environnement.

### Réseaux sociaux : catalyser les carrières en environnement

- **Établir des programmes de mentorat** : Jumeler des personnes qui aspirent à faire carrière en environnement avec des mentors expérimentés appartenant à leur cercle social en utilisant le mentorat comme source de conseils et d'inspiration dans ce secteur.
- **Organiser des événements de réseautage** : Organiser des ateliers ou des rencontres axés sur le secteur de l'environnement pour favoriser les contacts entre des personnes avec différents niveaux d'expérience et leur permettre plus facilement de découvrir les occasions de carrières et d'obtenir des conseils.
- **Animer des ateliers sur les compétences** : Offrir des ateliers de développement des compétences animés par des professionnels issus des réseaux sociaux existants afin de fournir de la formation et des conseils essentiels au succès des carrières en environnement.

### Améliorer la diversité et l'inclusivité pour les carrières en environnement

- **Mobilisation des autochtones** : Promouvoir la participation des autochtones au secteur de l'environnement par des stratégies adaptées telles que des programmes de mentorat ou de mobilisation communautaire, en augmentant leur influence et en élargissant les points de vue.
- **Inclusion des genres** : Cultiver des espaces et des initiatives inclusifs qui reconnaissent l'intérêt marqué des femmes envers les carrières en environnement et qui favorisent l'innovation et un processus approfondi de résolution de problème.
- **Outiller les personnes handicapées** : Soutenir les personnes handicapées en assurant l'accessibilité, en offrant des ressources adaptées et en faisant connaître de manière transparente les efforts d'inclusion pour intégrer leurs compétences particulières au secteur de l'environnement.
- **Reconnaissance des minorités** : Favoriser les aspirations de carrière en environnement au sein des minorités visibles en créant un espace inclusif pour accueillir des points de vue diversifiés et permettre un processus décisionnel équitable.

### Intérêt des immigrants envers les carrières en environnement : combler les lacunes et favoriser la mobilisation

- **Soutien adapté pour les immigrants** : Fournir aux immigrants de l'information ciblée sur le secteur, des renseignements sur les possibilités de carrière en environnement au Canada et des parcours de développement des compétences afin de les aider à se réorienter vers un travail en environnement.
- **Mentorat en réorientation** : Offrir du mentorat et du soutien spécialisé aux parties prenantes des collectivités pour faciliter les réorientations de carrière à l'aide notamment de ressources et d'outils de réseautage en langues étrangères pour améliorer l'intégration et la réussite au sein du secteur de l'environnement.
- **Programmes axés sur la diversité** : Élaborer des initiatives qui célèbrent et utilisent les points de vue diversifiés des immigrants, en favorisant les échanges interculturels et les programmes axés sur la diversité pour enrichir la main-d'œuvre en environnement.

### Stratégies universelles et communautaires

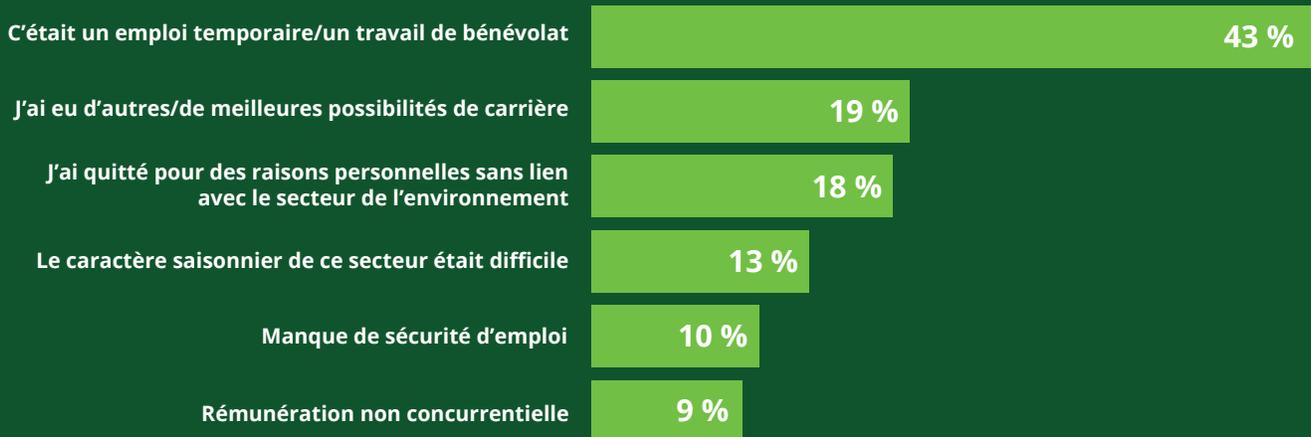
- L'intérêt universel envers les carrières en environnement que l'on constate dans les différents centres de population, sans égard à la taille des collectivités, suggère qu'il est nécessaire d'élaborer des stratégies élargies.
- Il est crucial de comprendre les sentiments des communautés rurales et de tenir compte des différences de points de vue entre les générations lorsqu'on cherche à diriger différentes populations vers des carrières en environnement.

## GROS PLAN – Roulement de personnel : comprendre pourquoi certains ont quitté le secteur de l'environnement

Il est crucial de comprendre pourquoi des professionnels quittent le secteur de l'environnement afin d'identifier les problèmes systémiques et d'élaborer des stratégies pour améliorer la satisfaction au travail et le maintien en poste. Les données présentées dans cette section fournissent des informations inestimables sur les principaux facteurs responsables du roulement de la main-d'œuvre, qui vont de la nature temporaire des emplois aux inquiétudes entourant la sécurité d'emploi et la rémunération. En examinant ces raisons, nous pouvons nous attaquer aux problèmes sous-jacents dans ce secteur et créer un milieu de travail plus stable et plus attrayant pour les professionnels environnementaux actuels et futurs. Cette analyse aide non seulement à réduire l'attrition mais aussi à constituer à long terme une main-d'œuvre robuste et dévouée qui pourra relever les défis environnementaux de demain.

La principale raison de quitter le secteur de l'environnement citée par 43 % des répondants était la nature temporaire de leur emploi, notamment chez ceux qui occupent un poste contractuel ou font du travail de bénévolat. En outre, près du cinquième (19 %) de ces personnes ont quitté le secteur pour poursuivre une autre carrière qu'ils jugeaient plus prometteuse. Des raisons personnelles sans lien avec le secteur de l'environnement, le caractère saisonnier qui rend celui-ci difficile, le manque de sécurité d'emploi et la rémunération non concurrentielle ont été d'autres facteurs qui ont influencé leur décision d'abandonner leur carrière en environnement, autant d'aspects que le secteur de l'environnement pourrait améliorer pour conserver sa main-d'œuvre.

**Figure 24**  
*Principaux facteurs expliquant les départs du secteur de l'environnement*



## Incidence de ce rapport dans l'avenir

Nous concluons ce rapport en tournant le regard vers les répercussions futures de nos constats et la façon dont celles-ci pourraient façonner le secteur de l'environnement. Ce rapport souligne l'urgence de développer la main-d'œuvre pour suivre l'évolution des besoins dans ce secteur par la mise en œuvre de programmes d'éducation et de formation soigneusement conçus en fonction des différents besoins et ambitions des personnes cherchant à faire carrière en environnement. L'intégration du développement durable dans les programmes d'études émerge comme un élément essentiel pour bien préparer les futurs professionnels.

L'importance de faire avancer les initiatives en inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDEA) est aussi mise en lumière, signalant l'adoption de stratégies qui combleront les écarts chez les groupes sous-représentés et qui enrichiront la main-d'œuvre en multipliant les points de vue et en favorisant l'innovation.

En matière de politique, l'enquête présente des recommandations concrètement applicables qui peuvent influencer la création et la promotion de politiques pour étayer la croissance et la durabilité des professions environnementales. Cela fait appel à des systèmes de soutien exhaustifs qui non seulement encouragent une rémunération équitable et une diversité de carrières, mais qui incitent aussi les organisations à adopter des pratiques écologiques.

De plus, la mobilisation et une plus grande sensibilisation du public sont essentielles. En utilisant les constats de cette enquête, nous pouvons mobiliser davantage les collectivités en éveillant à la base un intérêt envers les professions environnementales pour ensuite élargir le bassin de talents prêts à s'engager dans ce domaine dynamique.

Enfin, ce rapport devrait servir de catalyseur à de nouvelles études et innovations dans le secteur de l'environnement. Ce que nous investirons pour cerner les tendances et les technologies fera émerger de nouveaux postes et de nouveaux parcours afin que le secteur de l'environnement reste à la fine pointe du changement et du progrès.



## Références

Loi canadienne sur la responsabilité en matière de carboneutralité. L.C. 2021, ch. 22 (2021).

<https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/C-19.3.pdf>

Deloitte (Novembre 2022). Work toward Net Zero: The rise of the Green Collar workforce in a just transition.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/gx-deloitte-work-toward-net-zero-Nov22.pdf>

ECO Canada. (Mars 2024). Objectifs verts, occasions grandioses :  
Prévisions sur la main-d'œuvre environnementale du Canada d'ici 2033.

ECO Canada. (Mars 2024) A Demographic Profile of the Canadian Environmental Workforce.

LinkedIn. (2023). Global Green Skills Report 2023. LinkedIn Economic Graph.

<https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/green-skills-report-2023.pdf>

Microsoft. (2 novembre 2022). Closing the Sustainability Skills Gap: Helping businesses move from pledges to progress.

<https://query.prod.cms.rt.microsoft.com/cms/api/am/binary/RE5bhuf>

Morales, N., & Jacobson, S. (2020). Student Perceptions of Environmental and Conservation (EC) Careers: Exploring Perspectives of Diverse University Students. *Environmental Management*, 66, 450-459.

<https://doi.org/10.1007/s00267-020-01304-6>

RBC (16 février 2022) Green Collar Jobs: The skills revolution Canada needs to reach Net Zero.

<https://thoughtleadership.rbc.com/green-collar-jobs-the-skills-revolution-canada-needs-to-reach-net-zero/>

Statistique Canada. (21 septembre 2021).

Classification pour le statut d'immigrant. Consulté le 13 décembre 2023 à l'adresse

[https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD\\_f.pl?Function=getVD&TVD=1324474&CVD=1324474&CLV=0&MLV=1&D=1](https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1324474&CVD=1324474&CLV=0&MLV=1&D=1)

Statistique Canada. (2 février 2022a). Chiffres de population et des logements : Canada, provinces et territoires.

Recensements de 2021 et 2016. Tableau 98-10-0001-01. Consulté le 16 décembre 2023 à l'adresse

[https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810000101&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810000101&request_locale=fr)

Statistique Canada. (2 février 2022b). Tableau 1.7, Répartition de la population selon la taille des centres de population, recensements de 2011 et 2016. Dictionnaire, Recensement de la population 2021. Consulté le 16 décembre 2023 à l'adresse

[https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/tab/index-fra.cfm?ID=T1\\_7](https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/tab/index-fra.cfm?ID=T1_7)

17 objectifs pour transformer notre monde. (s.d.) Nations Unies.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>

## Annexe A : Méthodologie de l'enquête

Cette enquête a été réalisée auprès de 2 562 Canadiens âgés de 15 ans et plus qui étaient :

- des étudiants de niveau universitaire, collégial ou secondaire,
- de récents diplômés (depuis moins d'un an) d'un programme d'études universitaires, collégiales ou secondaires,
- des chercheurs d'emploi, ou
- des personnes ouvertes à l'idée de se réorienter dans un nouveau secteur d'activité.

ECO Canada a fait appel à la firme de sondage Léger pour réaliser cette enquête, et plus particulièrement pour l'aider à concevoir le questionnaire, recruter les participants, recueillir les données et rédiger le rapport.

### Conception et planification de l'enquête

#### *Conception du questionnaire*

ECO Canada a fourni le questionnaire initial à Léger qui a ensuite collaboré avec elle pour veiller à ce que le questionnaire soit conforme aux objectifs de l'enquête et d'une longueur raisonnable (exige moins de 8 minutes) et que les questions s'enchaînent facilement pour les répondants.

Le questionnaire contenait deux questions pièges pour identifier les répondants distraits ou menteurs. Ces questions avaient pour but de déceler les répondants qui pouvaient avoir besoin de lire les questions plus attentivement ou qui fournissaient des réponses inexactes ou incohérentes; la première question était après D11 et l'autre après Q12B.

L'enquête a été menée en anglais et en français.

#### *Programmation*

Les programmeurs de Léger ont programmé l'enquête en Decipher. Le programme a été mis à l'essai en détail (par l'équipe interne de contrôle de la qualité de Léger et l'équipe de projet d'ECO Canada) avant le prétest/prélancement. Léger a aussi réalisé plusieurs simulations informatiques au cours desquelles des milliers de chiffres choisis au hasard ont été insérés dans les champs de données, une façon de remplir le questionnaire de réponses aléatoires. Ces simulations ont permis de confirmer que les instructions « passez à » fonctionnaient correctement et de vérifier s'il y avait des données hors limites ou invalides.

#### *Lien d'essai*

Avant la collecte de données, Léger a effectué un prétest/prélancement avec un échantillon aléatoire (n=33). Léger a examiné les résultats du prétest et aucune révision n'a été nécessaire avant le lancement général. L'enquête a ensuite fait l'objet d'un autre contrôle complet de la qualité pour s'assurer qu'elle fonctionnait correctement avant sa diffusion générale. L'enquête a été prétestée du 2 au 3 mars 2023. Le lancement général a eu lieu le 3 mars et l'enquête est restée ouverte jusqu'au 7 avril 2023.

### Collecte de données

L'enquête a été réalisée en utilisant la collecte de données en ligne, combinée à une approche traditionnelle, à l'aide du panel Léger Opinion (LEO) et d'une campagne de publicité payée sur les médias sociaux. Léger a aussi utilisé un nouveau processus de recrutement pour joindre les jeunes et les chercheurs d'emploi avec sa nouvelle équipe interne de marketing numérique, l'agence Léger DGTL. Le temps moyen requis pour répondre à l'enquête était d'environ 6:20 minutes.

**Tableau A1**

*Méthodes de collecte de données montrant la taille des échantillons par situation d'emploi*

	Nombre total d'enquêtes remplies	Étudiants	Récents diplômés	Chercheurs d'emploi	Ouverts à l'idée de se réorienter
<b>TOTAL</b>	2,583	864	203	290	1,205
<b>Lien ouvert, Facebook<sup>MC</sup></b>	43	23	8	4	8
<b>Lien ouvert, Instagram<sup>MC</sup></b>	475	322	66	33	54
<b>Lien ouvert, ECO Canada</b>	49	3	2	5	18
<b>Panel LEO de Léger</b>	2,016	516	157	248	1,125

#### Panel Léger Opinion

La plupart des répondants (78 %) ont été recrutés dans le bassin de participants potentiels du panel en ligne Léger Opinion (LEO).

LEO est l'un des plus importants panels d'enquête au Canada, avec plus de 450 000 membres actifs. Léger établit les profils des membres de LEO pour composer les échantillons qui servent aux enquêtes destinées à des groupes circonscrits et qui comprennent des Canadiens de toutes les provinces et territoires.

Ce mode de recrutement de membres influence énormément la qualité du panel. C'est pourquoi LEO utilise une **approche de recrutement** hybride. Avec LEO, le centre d'appel de Léger a recruté 7 membres du panel sur 10, ce qui signifie que 70 % des membres du panel venaient d'une source unique et probabiliste à laquelle la plupart des autres panels n'ont pas accès. Bien que le panel soit principalement bâti à l'aide de méthodes probabilistes, l'approche multidimensionnelle utilisée fait aussi appel au bouche-à-oreille, aux médias sociaux et aux programmes « Recommandez un ami ». Pour assurer le respect des normes de qualité, LEO n'utilise pas l'échantillonnage en rivière ni les places de marché. Cette façon de faire permet de garder le contrôle sur la circulation des enquêtes.

Les **techniques de validation** utilisées au début du processus d'inscription comprennent l'entrée d'un nom d'utilisateur et d'un mot de passe obéissant à des règles strictes, le dédoublement avec le panel existant et des campagnes de recrutement simultanées basées sur différents critères. Les membres du panel LEO doivent aussi répondre à un questionnaire de profilage détaillé. Tout ceci est nécessaire pour accroître la qualité en diminuant les participations multiples et les membres de panel frauduleux. À l'instar des autres critères d'assurance de la qualité, les mesures de sécurité et de protection des données sont conformes aux normes les plus rigoureuses de l'industrie. Ces mesures comprennent des protocoles rigoureux pour traiter les renseignements confidentiels du Gouvernement du Canada. Des protocoles de sécurité sont en place pour protéger les membres du panel et les clients.

LEO a mis en place les mécanismes de vérification suivants pour le **recrutement et le contrôle de la qualité** :

- Nous utilisons une option d'inclusion confirmée pour vérifier et confirmer que le membre du panel consent à recevoir des communications ou à être inscrit sur une liste de diffusion.
- Les profils sont mis à jour et les dormeurs sont éveillés et éliminés tous les six mois.
- Un système de dédoublement pluridimensionnel identifie et élimine les enregistrements ou les entrées en double dans le jeu de données.
- Les adresses de courriel non valides sont testées et supprimées de notre panel pour assurer la qualité et l'exactitude de toutes les données et demandes de faisabilité.
- Les tricheurs et ceux qui répondent de manière précipitée sont identifiés et étroitement surveillés à l'aide d'empreintes numériques, de contrôles de qualité et de la détection des réponses incohérentes. Les récidivistes sont supprimés du panel.

### ***Publicité payée***

Léger DGTL est l'agence maison de marketing numérique de Léger, spécialisée en stratégie et en médias. Elle a conçu une campagne numérique personnalisée en anglais et en français pour joindre un public plus jeune et l'inciter à participer à l'enquête.

Au total, 518 répondants ont été recrutés par des publicités ciblées et des publications en ligne sur InstagramMC et sur FacebookMC. Ces publicités et publications dirigeaient les répondants vers une page de renvoi contenant plus de renseignements sur l'enquête. Quand les répondants cliquaient sur le bouton de participation, ils étaient redirigés vers l'enquête.

Les campagnes ont duré du 9 mars au 7 avril 2023.

### ***Site Web d'ECO Canada***

En sus des efforts de recrutement de Léger, ECO Canada a annoncé l'enquête sur son site Web et dans ses bulletins. Cette méthode a incité 49 personnes à répondre à l'enquête en cliquant sur le lien ouvert d'ECO Canada. Tous les répondants étaient autorisés à participer à l'enquête, qu'ils appartiennent ou non à l'un des quatre groupes cibles (étudiants, récents diplômés, chercheurs d'emploi, personnes ouvertes à l'idée de se réorienter).

## **Analyse des données**

### ***Nettoyage de données***

Pour s'assurer que l'enquête serait réalisée correctement, Léger a effectué un pré-lancement et a examiné les résultats. Après l'approbation du directeur de projet, la collecte de données a débuté. Une fois les données recueillies, les analystes de données et le service de traitement des données de Léger ont entièrement nettoyé les données.

Les réponses aux questions fermées se situaient à l'intérieur des limites permises ou logiques. Les enchaînements de questions ont été correctement suivis. Les données étaient complètes, sauf là où il était intentionnel qu'elles ne le soient pas, et correspondaient aux attentes du client. L'information était cohérente et logique pour toutes les questions, sans données contradictoires.

En outre, des contrôles ont été intégrés aux enquêtes pour alerter les répondants quand ils entraient des réponses aberrantes ou pour rejeter les réponses hors limites.

### ***Pondération des données***

Les données de cette enquête n'ont pas été pondérées.

### ***Calcul de la cote de représentativité***

Une variable sommaire, la « cote de représentativité », a été calculée à partir des données nettoyées recueillies à la question (Q2) de l'enquête pour illustrer comment les répondants percevaient la représentation au sein du secteur de l'environnement. Cette cote a été calculée de la façon suivante :

1. Le compte de réponses pour chaque option de réponse (« sous-représenté », « équitablement représenté » et « surreprésenté ») a été extrait des données nettoyées pour chaque segment de répondants.
2. Une valeur de point a été attribuée à chaque option de réponse : -1 (moins 1) pour « sous-représenté », 0 (zéro) pour « équitablement représenté » et +1 (plus 1) pour « surreprésenté ».
3. Le nombre de réponses pour chaque option de réponse a été multiplié par la valeur de point indiquée à l'étape 2.
4. Les points pour chaque option de réponse ont ensuite été additionnés en un nombre unique.
5. Ce nombre a été divisé par la taille de l'échantillon du segment de répondants examiné (n = 2 562 répondants).
6. Pour convertir en nombre entier le nombre décimal produit par cette division, ce dernier a été multiplié par 100.

Selon l'approche utilisée dans cette enquête, une cote de représentativité de 0 (zéro) représente une perception de « représentation équitable ». Les cotes négatives représentent une perception de « sous-représentation », tandis que les cotes positives représentent une perception de « surreprésentation » dans le segment de répondants examiné. La cote minimale qui peut être attribuée est -100 tandis que la cote maximale est +100.

Les réponses caractérisées par « Ne sais pas » n'ont pas été prises en compte dans le calcul de la cote de représentativité et ont été analysées séparément.

## Exemple de calcul d'un échantillon

L'exemple de calcul d'un échantillon porte sur l'analyse des niveaux de représentation du groupe Jeunes en utilisant l'ensemble des répondants comme segment de répondants. En d'autres mots, nous demandons à tous les répondants à l'enquête dans quelle mesure ils estiment que le groupe Jeunes est bien représenté dans le secteur de l'environnement.

### Étapes 1 à 4 :

**Question de l'enquête (Q2) :** *En songeant aux emplois dans le secteur de l'environnement, dans quelle mesure estimez-vous que les groupes suivants y sont bien représentés?*

		Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4
<b>Choix de réponse</b>		Nombre de réponses (n = 2 562)	Valeur de point	(nbre de réponses) * (valeur de point)	Somme des valeurs de point
<b>Jeunes</b>	<b>Sous-représenté</b>	677	-1	-677	(-677) + (0) + (192) = <b>-485</b>
	<b>Équitablement représenté</b>	1019	0	0	
	<b>Surreprésenté</b>	192	+1	+192	

### Étapes 5 à 6 :

**Question de l'enquête (Q2) :** *En songeant aux emplois dans le secteur de l'environnement, dans quelle mesure estimez-vous que les groupes suivants y sont bien représentés?*

		Étape 4 - résultat	Étape 5	Étape 6	Valeur finale
<b>Choix de réponse</b>		Somme des valeurs de point	(somme des valeurs de point) / (taille de l'échantillon)	[(somme des valeurs de point) / (taille de l'échantillon)] * 100	Cote de représentativité
<b>Jeunes</b>	<b>Sous-représenté</b>	-485	$(-485) / (2562) =$ <b>-0.19</b>	$(-0.19) * 100 =$ <b>-19 %</b>	<b>-19</b>

Résultat : L'ensemble des répondants (n=2 562) a perçu le groupe Jeunes comme étant sous-représenté avec une cote de représentativité de -19 %.

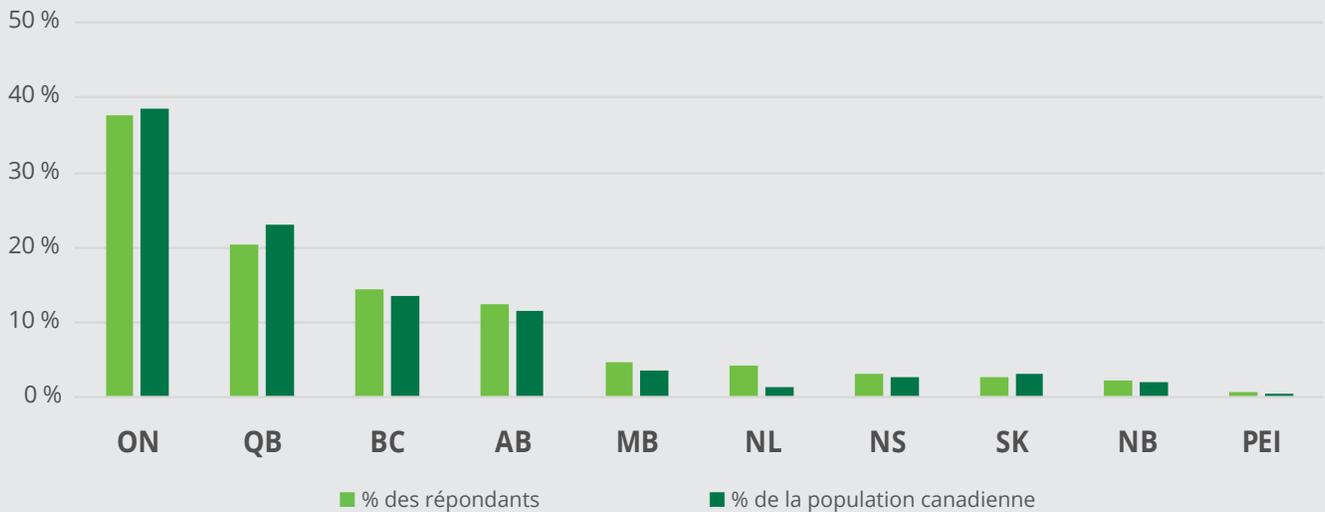
## Incitatifs

Des prix d'un tirage au sort ont été offerts en guise d'incitatifs aux personnes qui ont répondu à l'enquête. À la fin de l'enquête, les répondants pouvaient s'inscrire au tirage de l'une (1) des dix (10) cartes-cadeaux électroniques Visa d'une valeur de 250 \$.

## Annexe B : Profil des répondants

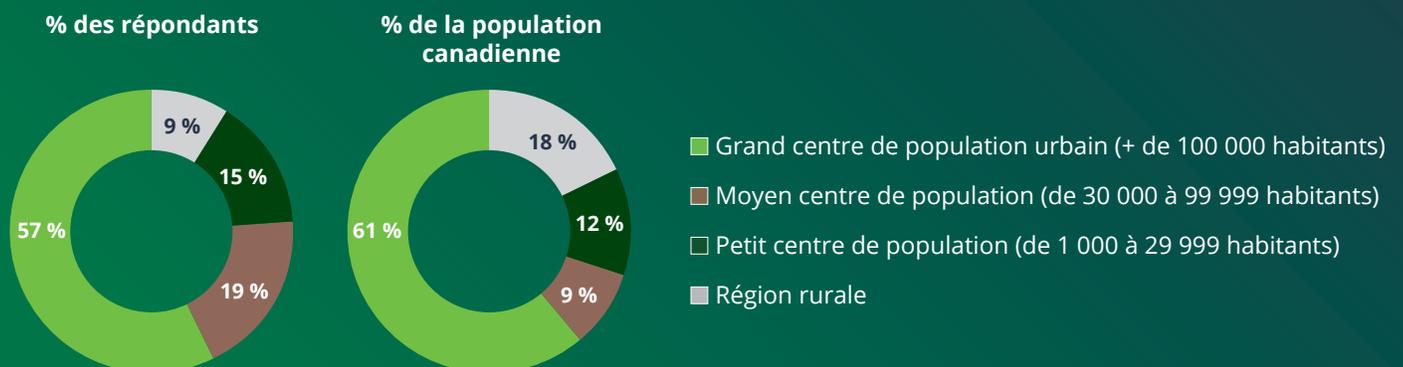
La figure B1 illustre la répartition géographique du lieu de résidence des répondants par rapport à celle de l'ensemble de la population canadienne selon les provinces et les territoires. Elle fournit une représentation visuelle de la concentration ou de la dispersion des répondants par rapport à la répartition démographique de l'ensemble de la population canadienne (n = 2 652) (Statistique Canada, 2022a).

**Figure B1**  
Répartition géographique des répondants par rapport à celle de la population du Canada selon les provinces et les territoires



La figure B2 présente la répartition des répondants (n = 2 652) selon les centres de population dans lesquels ils résident par rapport à celle pour l'ensemble de la population canadienne. Elle fournit une représentation visuelle de la concentration ou de la dispersion des répondants dans les grands centres de population urbains, les moyens et petits centres de population et les régions rurales par rapport à la répartition démographique de l'ensemble de la population canadienne (Statistique Canada, 2022a) en soulignant les différences ou les similitudes entre les répondants et la population en générale.

**Figure B2**  
Répartition comparative des répondants par rapport à celle de la population du Canada selon les centres de population

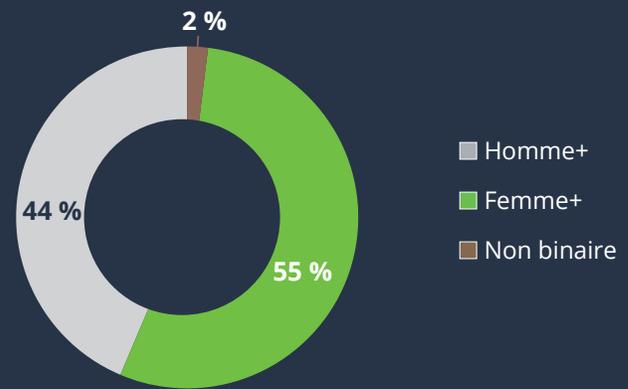


La figure B3 différencie la répartition des répondants par groupe d'âge. Elle fournit une représentation visuelle de la proportion de répondants dans chaque groupe d'âge et permet de mieux comprendre la composition démographique de la population interrogée.

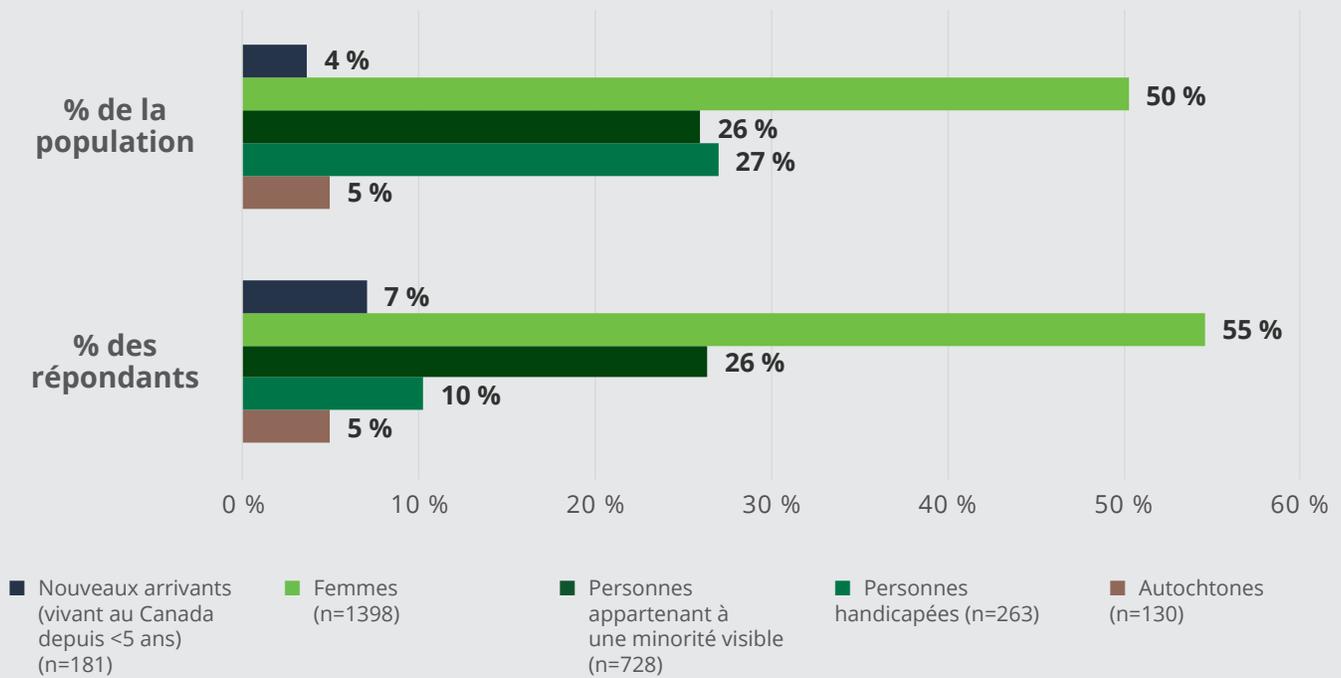
**Figure B3**  
Répondants par groupe d'âge



**Figure B4**  
Répondants par genre



**Figure B5**  
Répondants par groupe démographique<sup>11 12</sup>



<sup>11</sup> Répartition de la population selon la taille des centres de population, recensements de 2016 et 2021 : Statistique Canada, Recensement de la population de 2021.

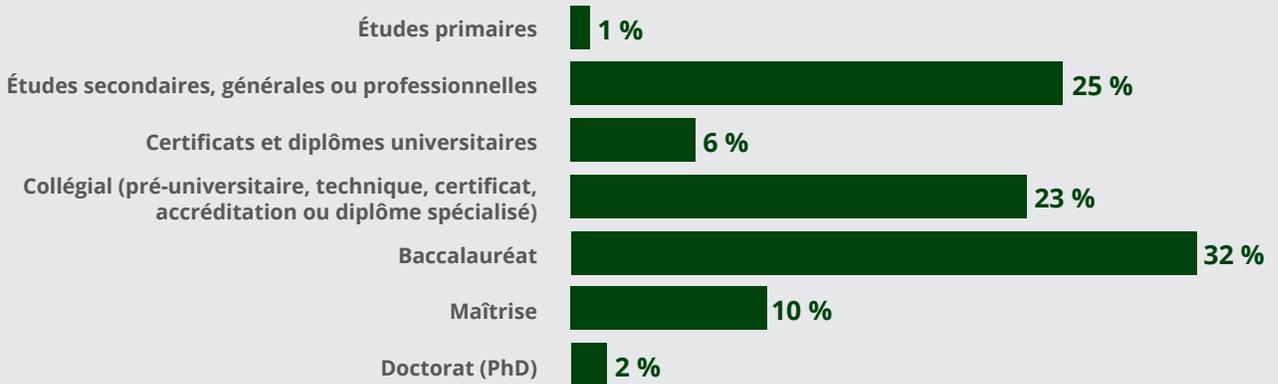
[https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/tab/index-fra.cfm?ID=T1\\_7](https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/tab/index-fra.cfm?ID=T1_7)

<sup>12</sup> Statistique Canada. 2023. (tableau). Profil du recensement, Recensement de la population de 2021, produit n° 98-316-X2021001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 15 novembre 2023.

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F> (site consulté le 13 décembre 2023).

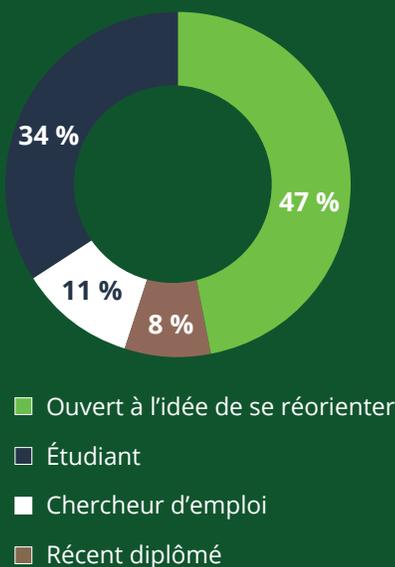
La figure B6 illustre les niveaux d'études des répondants à l'enquête.

**Figure B6**  
Niveaux d'études des répondants



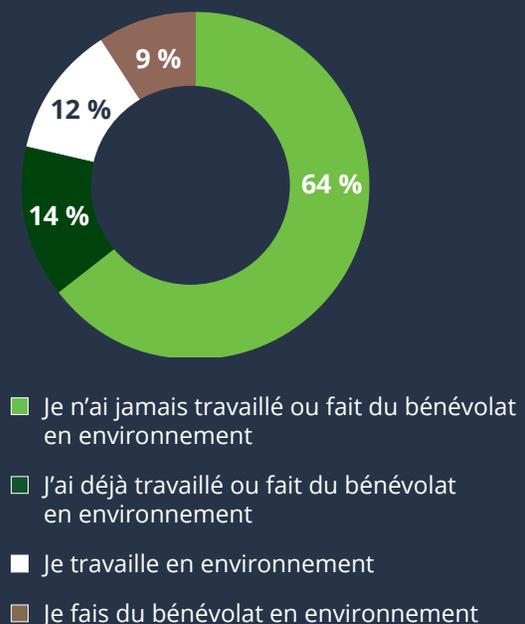
La figure B7 illustre les différentes situations d'emploi des répondants en les catégorisant comme étudiants, récents diplômés, chercheurs d'emploi ou personnes ouvertes à l'idée d'une réorientation professionnelle.

**Figure B7**  
Situation d'emploi des répondants



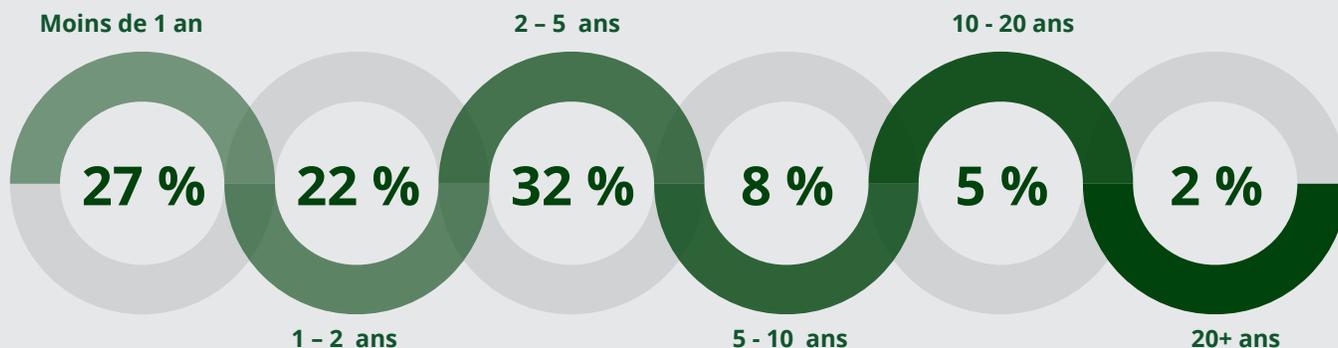
La figure B8 illustre l'expérience de travail des répondants dans le secteur de l'environnement en catégorisant celle-ci en quatre groupes : ceux qui travaillent ou font du bénévolat en environnement, ceux qui ont déjà travaillé ou fait du bénévolat en environnement et ceux qui n'ont jamais travaillé ou fait du bénévolat en environnement.

**Figure B8**  
Expérience de travail des répondants



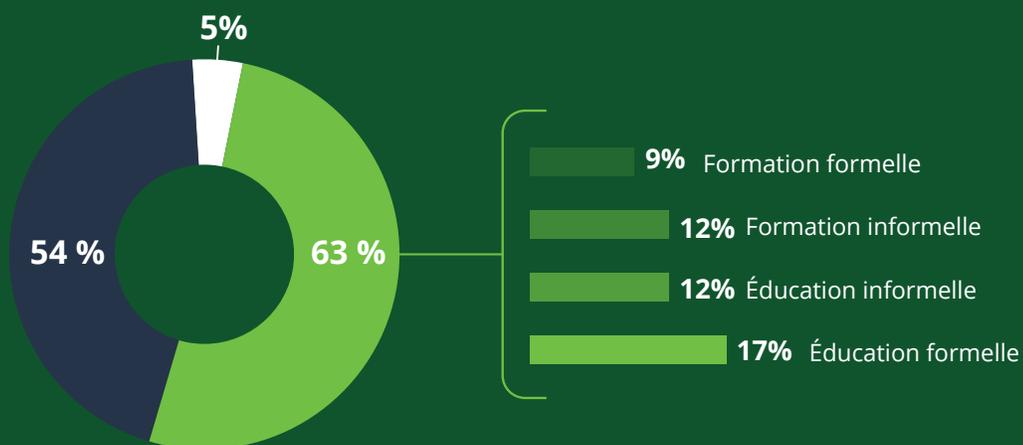
La figure B9 montre la durée de l'expérience de travail des répondants dans le secteur de l'environnement, soit le temps durant lequel ces personnes ont occupé un poste en environnement.

**Figure B9**  
Durée de l'expérience de travail dans le secteur de l'environnement



La figure B10 illustre l'éducation et la formation reçues par les répondants en lien avec le secteur de l'environnement en distinguant l'éducation formelle de l'éducation informelle.

**Figure B10**  
Formation et éducation des répondants en lien avec le secteur de l'environnement



- Oui
- Aucune éducation ou formation en lien avec le secteur de l'environnement
- Ne sais pas

La figure B11 présente les types particuliers de formation ou d'éducation en lien avec le secteur de l'environnement reçus par les répondants, classés en catégories telles que les études formelles menant à un diplôme, les cours en ligne, les certifications ou la formation en cours d'emploi axée sur l'environnement.

**Figure B11**  
*Type de formation ou d'éducation en lien avec le secteur de l'environnement*

