

VOLET 2

RAPPORT D'ENQUÊTE POUR LE SECTEUR PRIMAIRE

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

Dans le cadre du projet

Grand diagnostic vert



Enviro
Compétences

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



TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCTION | 3 |
| 2. CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES | 4 |
| 3. ANALYSE DESCRIPTIVE | 8 |
| 3.1 Portrait des répondantes et répondants | 8 |
| 3.2 Les entreprises et la transition verte aujourd'hui | 11 |
| 3.3 Anticipations des entreprises pour leur avenir dans une économie en transition | 18 |
| 3.3.1 Besoin en main-d'œuvre, formation et recrutement | 20 |
| 3.3.1.1 Compétences | 21 |
| 3.3.1.2 Formation et recrutement | 24 |
| 4. ANALYSE INDIVIDUELLE DES CSMO | 29 |
| 4.1 AGRICarrières | 29 |
| 4.2 CSMO Mines | 30 |
| 4.3 ForêtCompétences | 31 |
| 4.4 CSMOPM | 32 |
| 5. CROISEMENT DE DONNÉES | 33 |
| 5.1 Croisement 1 – Les plus petites entreprises ont davantage initié des changements concernant la transition verte | 34 |
| 6. RECOMMANDATIONS POUR LE SECTEUR PRIMAIRE | 38 |
| 7. CONCLUSION | 39 |
| ANNEXE 1 – QUESTIONNAIRE | 41 |
| ANNEXE 2 – LEXIQUE | 45 |

1

INTRODUCTION

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

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

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

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

L'objectif de cette analyse **est d'offrir à ce comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) et à leurs entreprises**

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

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

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

2

CONCEPTION DU SONDAGE ET CUEILLETTE DE DONNÉES

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

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

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

Le présent rapport regroupe les réponses des entreprises des CSMO appartenant au secteur primaire. Nous incluons dans ce rapport les réponses des CSMO qui ont atteint les cibles ainsi que ceux qui n'ont pas atteint les cibles. Les CSMO représentés sont donc **AGRIcarrières** (agriculture), **CSMO Mines, ForêtCompétences** (aménagement forestier) et le **CSMOPM** (pêches maritimes), bien que ce dernier ne compte aucun répondant ou répondante.

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

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

Le tableau suivant montre les dates d'ouverture du sondage auprès des entreprises de chaque CSMO, le nombre d'entreprises composant chacun des CSMO, leur cible de nombre de répondants et répondantes, ainsi que le nombre de répondants et répondantes effectivement atteint. La cueillette des réponses a pris fin de 15 juin 2024. Des rappels périodiques ont été envoyés

durant la période d'ouverture du sondage. Lorsque deux répondantes et répondants d'une seule et même organisation remplissaient le questionnaire, nous en retenons un seul de manière aléatoire, à moins qu'une personne de l'organisation nous prévienne de retenir les réponses d'un questionnaire plutôt qu'un autre.

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

| CSMO | DATE D'OUVERTURE DU SONDRAGE | NOMBRE D'ENTREPRISES DU CSMO | CIBLE DE NOMBRE DE RÉPONDANTS ET RÉPONDANTES | NOMBRE DE RÉPONDANTS ET RÉPONDANTES ATTEINT |
|------------------|------------------------------|------------------------------|--|---|
| AGRIcarrières | 25 avril 2024 | 29 000 | 100 | 106 |
| CSMO Mines | 15 avril 2024 | 24 | 3 | 11 |
| ForêtCompétences | 15 avril 2024 | 5 680 | 100 | 39 |
| CSMOPM | 24 avril 2024 | 1 341 | 100 | 0 |
| Total | -- | 36 045 | 100 | 156 |

Pour le secteur primaire, qui compte un total de 36 045 entreprises, cette cible est établie à 100 répondantes et répondants (voir encadré 1), ce qui représente 0,27 % des entreprises appartenant à ce secteur. Ce nombre de répondants et répondantes permettrait d'atteindre une marge d'erreur de 10 % et un niveau de confiance de 95 %.

Comme plusieurs CSMO n'ont pas atteint leur cible de répondants et répondantes au sondage du Grand diagnostic vert, l'équipe de recherche a choisi de produire un rapport pour chaque CSMO ayant atteint sa cible, ainsi que des rapports jumelant les CSMO n'ayant pas atteint leur cible pour les trois grands secteurs de l'économie (primaire, tertiaire et secondaire).

Par exemple, le rapport pour le secteur secondaire regroupe et analyse les résultats du sondage pour les CSMO appartenant au secteur secondaire qui n'ont pas atteint leur cible de nombre de réponses au sondage. Or, pour le secteur primaire, jumeler les CSMO n'ayant

pas atteint leur cible (ForêtCompétences et CSMOPM) ne permet pas d'atteindre la cible minimale de 100 réponses pour l'ensemble du secteur. C'est pourquoi les CSMO ayant atteint leur cible (AGRIcarrières et le CSMO Mines) sont également inclus dans ce rapport.

À la fermeture du sondage, 156 réponses ont été recueillies, pour un taux de réponse de 0,43 %. Ce nombre de réponses dépasse la cible, permettant d'atteindre une marge d'erreur de 8 % avec un niveau de confiance de 95 %.

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

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

| CSMO | POURCENTAGE D'ENTREPRISES DANS LA POPULATION | POURCENTAGE D'ENTREPRISES DANS L'ÉCHANTILLON |
|------------------|--|--|
| AGRIcarrières | 80 % | 68 % |
| CSMO Mines | 0,1 % | 7 % |
| ForêtCompétences | 16 % | 25 % |
| CSMOPM | 4 % | 0 % |
| Total | 100 % | 100 % |

On remarque une légère surreprésentation du CSMO Mines et de ForêtCompétences par rapport à leur part dans la population. L'inverse est également vrai

pour le AGRICarrières et CSMOPM, qui sont sous-représentés par rapport à la part qu'ils représentent dans l'ensemble de la population.

ENCADRÉ 1. LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DE L'ENQUÊTE

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

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

À la suite de cette décision, les cibles ont été abaissées une seconde fois, fixant le minimum de répondantes et répondants à 10 % des entreprises pour les CSMO

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

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

Devant ces constats, l'équipe de recherche a mis en place plusieurs stratégies pour accroître le nombre de répondants et répondantes. Elle a notamment apparié les CSMO à leur code SCIAN et mis sur pied une plateforme de redirection, afin que les entreprises puissent accéder au sondage correspondant à leur CSMO à travers d'autres organisations que ce dernier (syndicats, chambres de commerce, etc.). Elle a également rédigé des gabarits de courriels de relance personnalisés pour les CSMO et les principaux enjeux que leurs représentants et représentantes anticipaient par rapport à la transition verte. Elle a d'ailleurs envoyé certains de ces courriels directement à plus de 2 500 entreprises à travers trois CSMO ayant fourni leur liste d'entreprises à l'équipe de recherche. Les résultats insatisfaisants présentés

plus haut ont été obtenus en dépit de ces efforts. Des initiatives plus agressives auraient nécessité davantage de ressources que n'en disposent l'équipe de recherche et ses partenaires dans le cadre du présent mandat.

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

3

ANALYSE DESCRIPTIVE

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

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

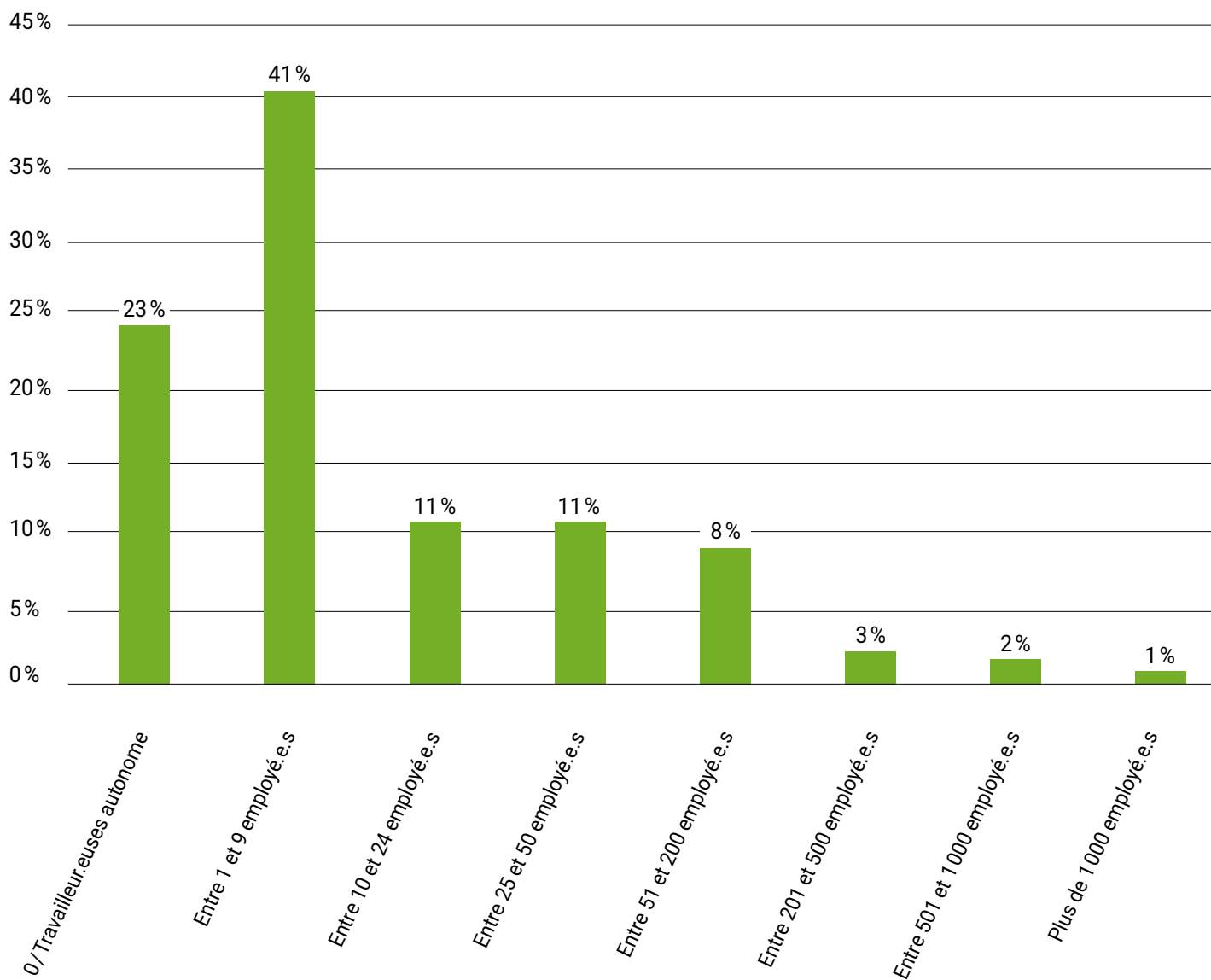
3.1

PORTRAIT DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS

La première question, outre celle demandant le nom de l'entreprise, visait à déterminer la taille des entreprises participantes. Les résultats montrent une répartition diversifiée. **Les entreprises d'entre 1 et 9 employées et employés sont les plus représentées dans l'échantillon (41 %), suivies des travailleurs ou travailleuses**

autonomes (ou entreprises à 0 employés ou employées) (23 %). Les entreprises de plus de 1001 employés et employées représentent 1 % de l'échantillon. On peut déduire à partir de cet échantillon que le secteur primaire est généralement composé d'entreprises avec peu d'employés et employées.

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

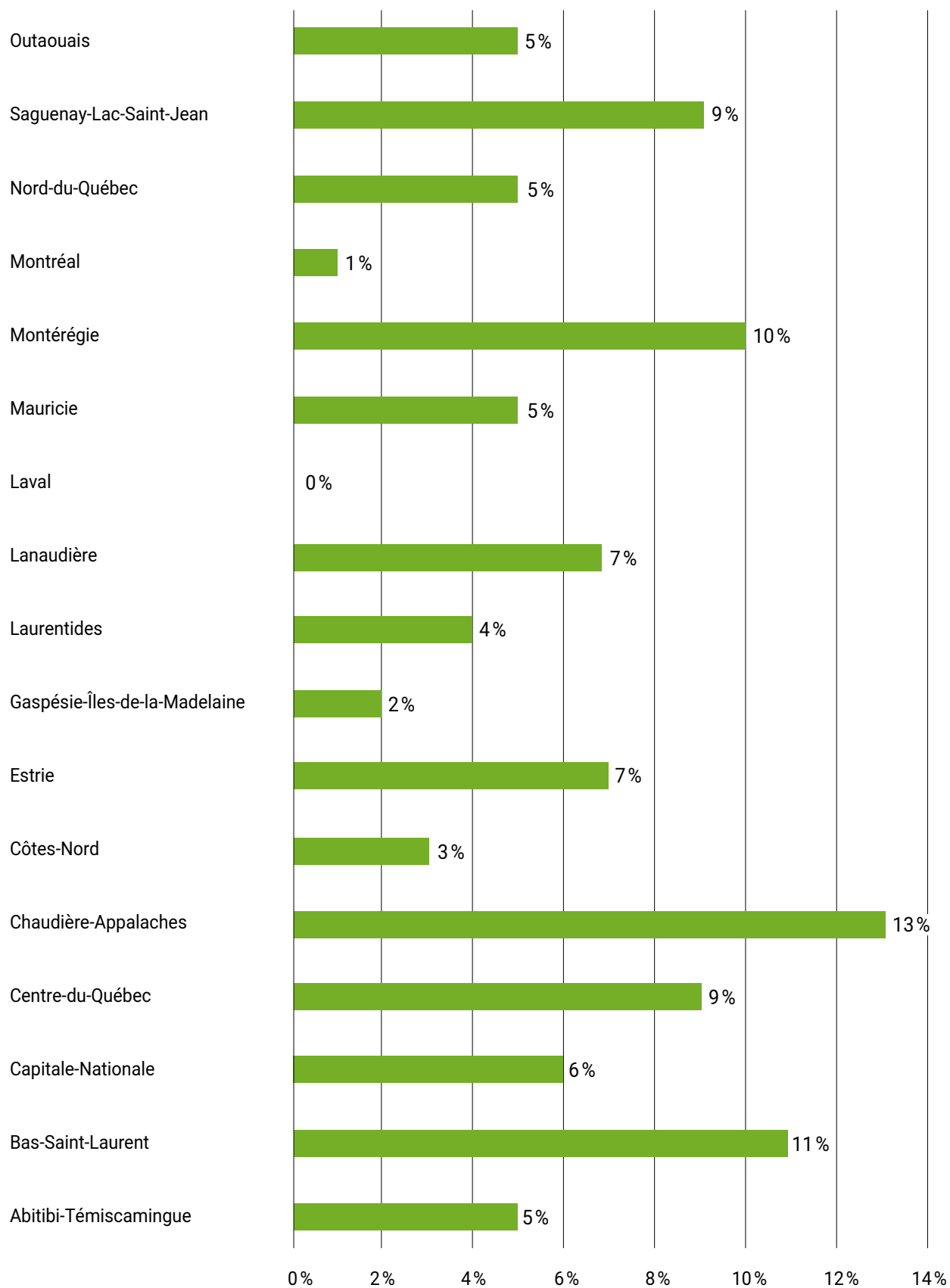


Tous les CSMO inclus dans ce rapport ont fourni des informations à l'équipe de recherche à propos de la composition de leur industrie selon la taille des entreprises. **Pour une représentativité de la population, il aurait fallu que plus de 90 % des répondantes et répondants aient à leur emploi entre 1 et 9 employés et employées, ce qui n'est pas le cas (41 %).**

La question sur la localisation des activités des entreprises met en lumière la répartition géographique des entreprises à travers le Québec. La région la plus

fréquemment mentionnée est Chaudière-Appalaches (13 %), suivie du Bas-Saint-Laurent (11 %), ce qui suggère une certaine concentration d'entreprises dans ces zones. D'autre part, les régions de Laval et Montréal semblent moins présentes, représentant respectivement 0 % et 1 % de l'échantillon, ce qui est logique, dans la mesure où ces régions ne sont pas reconnues pour leur contribution à l'économie québécoise dans le secteur primaire. Une vue d'ensemble de la répartition géographique des entreprises participantes est disponible au graphique 2.

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



3.2

LES ENTREPRISES ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

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

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

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

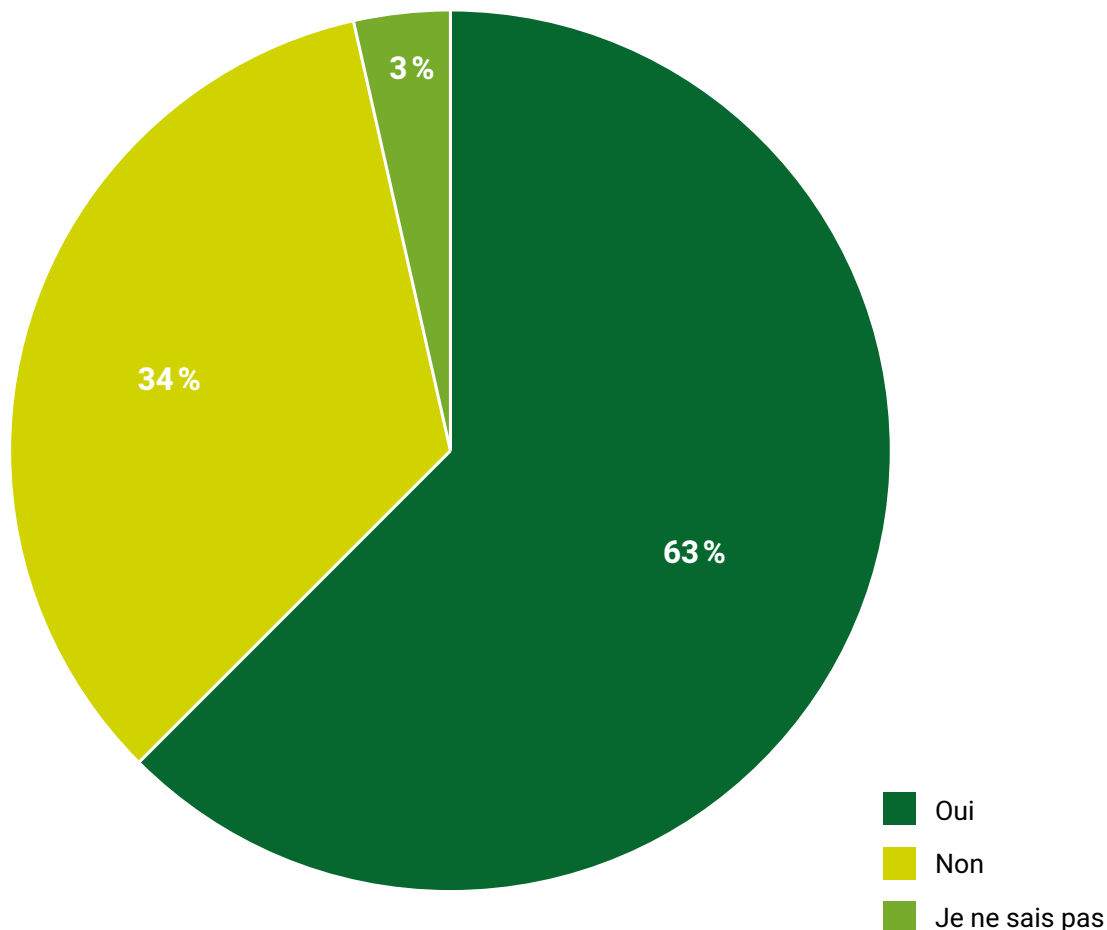
pendant la transition verte, afin que personne ne soit laissé pour compte en raison des changements économiques qu'elle provoque.

La question 4, visant à déterminer si les entreprises ont dû initier des changements au cours des dix dernières années en raison des enjeux liés à la transition verte, révèle que **63 % des répondants et répondantes indiquent avoir effectivement entrepris des changements, tandis que 34 % ont répondu par la négative**, comme permet de constater le graphique 3. Un pourcentage de 3 % des répondants et répondantes ont indiqué ne pas savoir si des changements avaient été initiés. Ces résultats suggèrent que 63 % des entreprises sont directement touchées par les enjeux de la transition verte et ont mis en œuvre des changements dans leurs opérations au cours de la dernière décennie, ce qui souligne l'importance croissante de ces enjeux dans le paysage économique actuel. Considérant que 37 % des répondantes et répondants n'ont pas eu à entreprendre de changements en raison de la transition verte, et considérant l'urgence des enjeux environnementaux, il y aurait peut-être lieu de faire circuler davantage d'information sur la transition verte auprès des entreprises dans le secteur primaire.

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

GRAPHIQUE 3.

RÉPARTITION DES ENTREPRISES AYANT DÛ INITIER DES CHANGEMENTS EN RÉPONSE AUX ENJEUX DE LA TRANSITION VERTE (QUESTION 4)



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

Un pourcentage significatif d'entreprises ont mis en place des initiatives de préservation de la biodiversité (43 %) et des programmes de gestion de l'eau (37 %). 36 % ont intégré des pratiques et/ou des procédés durables dans la production. 31 % ont mis en place des mesures pour améliorer l'efficacité énergétique de leurs bâtiments et infrastructures. Considérant que l'eau et la biodiversité sont des enjeux majeurs pour la transition verte dans le secteur primaire, et considérant que les bâtiments et infrastructures sont au cœur de la production de ce secteur, ce résultat démontre une certaine volonté parmi les répondantes et répondants de diminuer leur empreinte écologique, et par la même occasion celle de leurs produits.

Parmi les répondants et répondantes, 29 % indiquent avoir mis en place des mesures concernant la gestion et/ou la réduction et/ou la revalorisation des déchets. Seulement 23 % des entreprises déclarent avoir formé leurs employés et employées sur les pratiques écoresponsables, ce qui témoigne d'une faible volonté de conscientiser les travailleurs et travailleuses dans le secteur sur ces enjeux.

D'autres mesures favorables à la transition verte, telles que l'obtention de certifications environnementales pour les produits et/ou services (21 %), le remplacement de sources d'énergie non renouvelables par des sources d'énergie renouvelables (21 %), la réalisation d'audits environnementaux (19 %), l'investissement dans les technologies vertes (15 %), l'élaboration d'un plan de réduction des gaz à effet de serre (GES) (15 %) et l'embauche de personnes spécialisées en environnement (13 %) ont également été mentionnées par un pourcentage relativement plus faible d'entreprises, comme le témoigne le tableau 3.

12 % des répondantes et répondants indiquent n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte. La proportion des entreprises indiquant n'avoir mis en place aucune mesure favorable à la transition verte dépasse le

dixième des répondantes et répondants, suggérant un léger besoin d'accompagnement, de sensibilisation ou d'autres formes de soutien pour que les entreprises s'engagent davantage dans la transition verte.

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

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|--|---|
| Initiatives de préservation de la biodiversité | 43 % |
| Meilleure gestion de l'eau | 37 % |
| Intégration de pratiques et/ou de procédés durables dans le processus de production | 36 % |
| Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et installations <i>Exemples : Certifications LEED, certifications ISO, rénovations avec matériaux écoénergétiques, etc.</i> | 31 % |
| Programme de gestion et/ou de réduction et/ou de revalorisation des déchets | 29 % |
| Formation des employé.e.s sur les pratiques écoresponsables <i>Exemples : meilleure gestion de l'eau, triage des déchets, etc.</i> | 23 % |
| Obtention de certifications environnementales pour vos produits et/ou services | 21 % |
| Remplacement d'une ou plusieurs sources d'énergie non renouvelable par l'énergie renouvelable | 21 % |
| Réalisation d'audits environnementaux pour évaluer et améliorer les pratiques | 19 % |
| Investissement dans les technologies vertes | 19 % |
| Élaboration d'un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) | 15 % |
| Embauche de personnes spécialisées en environnement ou avec des compétences liées à la transition verte | 13 % |
| Aucune mesure | 12 % |

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

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

23 % des entreprises indiquent que leur main-d'œuvre répond entièrement aux besoins liés à la transition verte, ce qui témoigne du chemin qu'il reste à parcourir pour que les entreprises du secteur puissent faire face aux enjeux environnementaux actuels et pour saisir les opportunités qui se présentent.

D'autre part, 34 % des entreprises indiquent que leur main-d'œuvre répond partiellement aux besoins liés à la transition verte, mais qu'il leur manque des travailleurs et travailleuses spécialisés ou formés pour répondre pleinement à ces enjeux. Cette situation souligne l'importance de la formation et du développement des compétences pour soutenir la transition verte au sein des entreprises.

En revanche, 17 % des entreprises déclarent que leur main-d'œuvre répond peu aux besoins liés à la transition verte, ce qui suggère un besoin d'investissement dans le recrutement ou la formation de main-d'œuvre spécialisée dans ce domaine. Par ailleurs, 13 % des entreprises

soulignent que leur main-d'œuvre ne répond pas du tout à leurs besoins relatifs à la transition verte et qu'elles n'ont ni l'expertise ni les travailleurs et travailleuses nécessaires pour faire face aux enjeux de la transition verte. Cela représente un défi majeur pour ces organisations.

Globalement, 57 % des entreprises du secteur primaire disposent de main-d'œuvre répondant au moins partiellement à leurs besoins relatifs à la transition verte, tandis que les employées et employés de 30 % des entreprises ne répondent que peu ou pas du tout à leurs besoins. Ces résultats indiquent tout d'abord qu'une proportion relativement faible (12 %) des entreprises se disent très peu – ou pas du tout – touchées par les enjeux environnementaux actuels ou ne pas s'en préoccuper, suggérant que les entreprises du secteur primaire prennent la transition verte au sérieux et qu'elles reconnaissent l'importance de disposer de main-d'œuvre adéquatement qualifiée pour y faire face. Cependant, l'analyse des réponses à la question 6 met en lumière la nécessité de redoubler d'efforts pour que les entreprises du secteur primaire puissent accéder aux connaissances et aux compétences vertes nécessaires pour faire face à la transition verte.

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

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS |
|---|--|
| Partiellement : Nous pouvons répondre en partie aux enjeux de la transition verte, mais il nous manque du personnel spécialisé ou formé | 34 % |
| Entièrement : Nous avons le personnel qu'il nous faut pour répondre aux enjeux de la transition verte et saisir les opportunités qui se présentent | 23 % |
| Peu : À quelques exceptions près, nous ne sentons pas que nous avons le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux de la transition verte | 17 % |
| Pas du tout : Nous n'avons ni l'expertise ni le personnel nécessaire pour faire face aux enjeux actuels de la transition verte. | 13 % |
| Notre entreprise est très peu - ou pas du tout - touchée par les enjeux environnementaux actuels | 11 % |
| Nous ne nous préoccupons pas des enjeux environnementaux actuels | 1 % |

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

55 % des entreprises mentionnent manquer de temps pour analyser de meilleures options, ce qui souligne une contrainte de temps dans la mise en œuvre de pratiques favorables à la transition verte. Une part significative de l'échantillon rencontre des enjeux d'ordre financier. **55 % des répondantes et répondants affirment manquer de ressources financières pour implanter des mesures favorables à la transition verte. En outre, 40 % de l'échantillon soutient que les coûts afférents à l'implantation de ces pratiques ne leur permettent pas de demeurer compétitifs.** Le fait que ces enjeux semblent récurrents pour une part notable des entreprises du secteur primaire, qui appartiennent à différentes industries, suggère que certains efforts pourraient être coordonnés afin de réduire les coûts des biens et des services nécessaires à l'implantation de nouvelles mesures favorables à la transition verte. Il serait également prioritaire de valoriser le temps investi pour analyser ces options, afin de les rendre plus accessibles pour les entreprises du secteur primaire.

35 % des entreprises indiquent ne pas en savoir assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles, ce qui souligne un besoin de sensibilisation et d'information sur les bénéfices de telles pratiques.

33 % des répondantes et répondants affirment qu'ils manquent de connaissances ou de main-d'œuvre qualifiée à l'interne. La même proportion de l'échantillon affirme que la structure des programmes n'est pas adéquate.

D'autres obstacles cités par les répondantes et répondants sont le fait que leurs clients ne sont pas prêts à utiliser leurs produits favorables à la transition verte (15 %), le manque de clarté des cadres réglementaires (12 %) et le fait que leurs fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte (11 %).

11 % des répondantes et répondants disent ne rencontrer aucun obstacle à l'implantation de mesures favorables à la transition verte, suggérant que l'implantation de ces pratiques demeure généralement entravée dans le secteur primaire. Seulement 3 % des répondants et répondantes déclarent que ces changements ne correspondent pas à leurs orientations ou à leur culture d'entreprise. Il s'agit de la réponse la moins populaire à la question 7, indiquant que généralement, les entreprises du secteur primaire se préoccupent des pratiques favorables à la transition verte.

Ces résultats soulignent les principaux défis rencontrés par les entreprises du secteur primaire dans la mise en place de pratiques favorables à la transition verte, et mettent en lumière les domaines où des efforts supplémentaires peuvent être nécessaires pour surmonter ces obstacles. Les enjeux qui prévalent sont le manque de temps et de ressources financières.

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

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|---|
| Nous manquons de temps pour analyser de meilleures options | 55% |
| Nous manquons de ressources financières et/ou nous éprouvons des difficultés d'accès au financement | 55% |
| Les coûts associés à ces pratiques ne nous permettent pas de rester compétitifs | 40% |
| Nous n'en connaissons pas assez sur les avantages et/ou le rendement sur investissement de l'implantation de pratiques écoresponsables additionnelles | 35% |
| Nous manquons de connaissances ou de personnel qualifié à l'interne | 33% |
| La structure des programmes d'appui n'est pas adéquate | 33% |
| Nos clients ne sont pas encore prêts à utiliser nos biens/services favorables à la transition verte | 15% |
| Les cadres réglementaires ne sont pas assez clairs | 12% |
| Nous ne rencontrons aucun obstacle à l'implantation de plus de pratiques écoresponsables | 11% |
| Nos fournisseurs et/ou sous-traitants n'ont pas accès à des solutions favorables à la transition verte | 11% |
| Ces changements ne correspondent pas à nos orientations ou à notre culture d'entreprise | 3% |

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

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

Comme le témoigne le graphique 4, 23% des entreprises indiquent offrir à leurs employés et employées

l'opportunité de suivre de telles formations. 14% des répondantes et répondants affirment envisager d'offrir ces formations dans un avenir rapproché. En outre, 21% des entreprises se disent intéressées à offrir ce type de formations, mais ne pas le faire, par manque de ressources. Ces résultats témoignent d'un engagement en faveur du développement des compétences et connaissances vertes de leur main-d'œuvre, mais d'un manque de ressources pour mettre cet engagement en pratique.

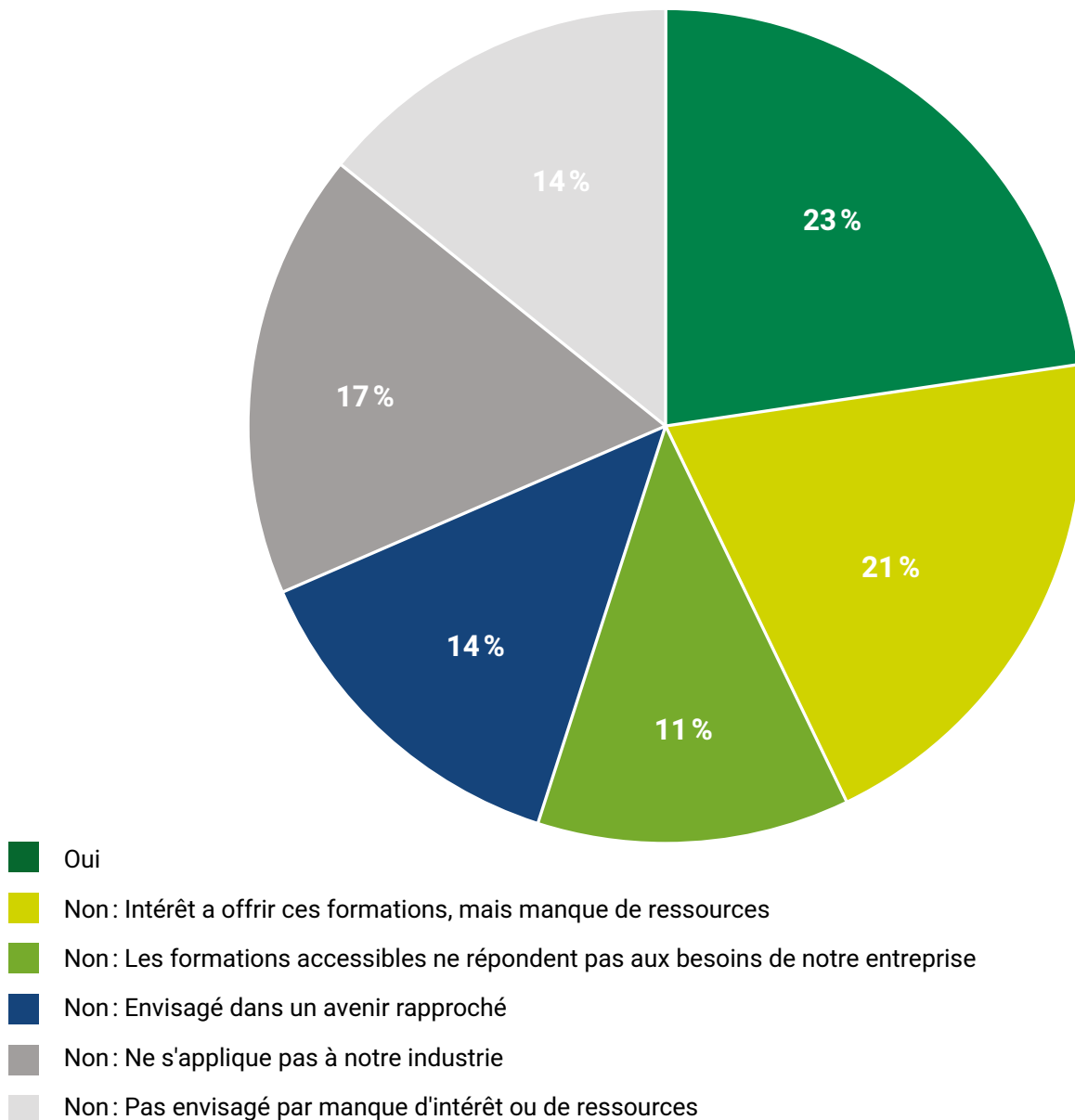
On remarque que l'entreprise n'envisage pas d'offrir ces formations en raison d'un manque d'intérêt ou de ressources dans le cas de 14% des répondantes et répondants, suggérant la nécessité d'informer ou de sensibiliser davantage certaines entreprises aux façons dont la formation des employées et employés peut contribuer à renforcer leur capacité à faire face à la transition verte et à saisir les opportunités qu'elle représente.

17% des entreprises indiquent que cette question ne s'applique pas à leur industrie et 11% des répondantes et répondants déclarent que les formations accessibles ne

répondent pas aux besoins de leur entreprise. Ces résultats suggèrent que la formation pourrait être repensée pour rejoindre davantage d'industries et d'entreprises du secteur primaire.

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

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



3.3

ANTICIPATIONS DES ENTREPRISES POUR LEUR AVENIR DANS UNE ÉCONOMIE EN TRANSITION

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

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

23% des répondants et répondantes n'anticipent aucun changement dans le travail de leurs employés et employées. Plusieurs facteurs pourraient expliquer ce résultat. Par exemple, les répondantes et répondants pourraient anticiper des changements dans le travail de leurs employés et employées à un autre moment que dans les cinq prochaines années. Il est également

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

37% des entreprises prévoient que le travail de leurs employés et employées changera, ce qui pourrait nécessiter l'acquisition de nouvelles compétences. Ce résultat souligne l'importance pour les entreprises de se préparer aux changements induits par la transition verte en développant les compétences de leur main-d'œuvre pour s'adapter aux nouvelles exigences du marché. Cela réitère également la nécessité d'assurer l'adéquation entre l'offre de formation et la demande

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

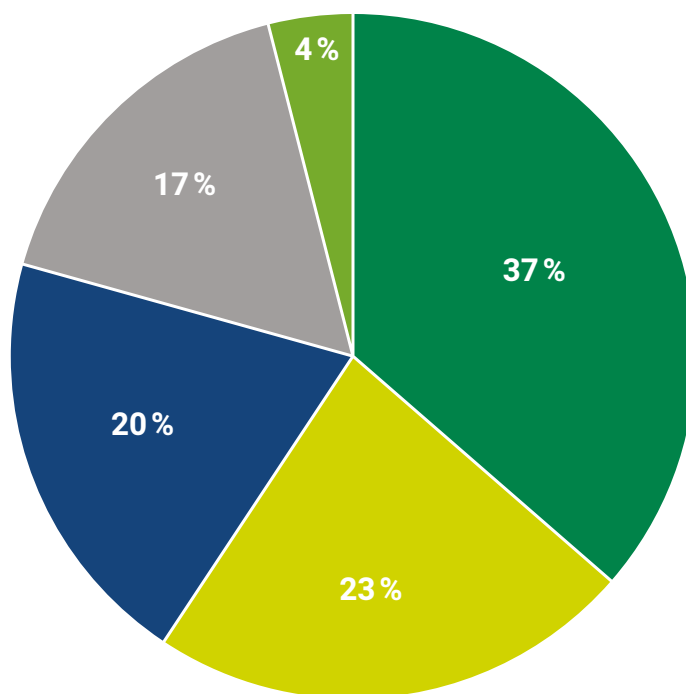
20 % des entreprises anticipent une augmentation du travail pour leurs employés et employées en raison d'une augmentation des activités de leur entreprise. Ce résultat suggère une perception positive de l'impact de la transition verte sur leur entreprise, avec des opportunités de croissance et d'expansion.

17% des répondantes et répondants indiquent ne pas savoir comment la transition verte changera le travail de leurs employés et employées, indiquant que davantage d'initiatives d'information et de sensibilisation des entreprises du secteur primaire à propos des impacts possibles de la transition verte sur la main-d'œuvre et les entreprises pourraient contribuer à mieux identifier les besoins du secteur primaire.

4% des entreprises prévoient une diminution du travail pour leurs employés et employées en raison d'une diminution des activités de leur entreprise. Ces résultats indiquent que le secteur primaire de l'économie québécoise semble peu à risque d'une diminution importante d'activité économique en raison de la transition verte, suggérant que des mesures comme le soutien à la requalification des travailleurs n'ont pas besoin d'être au cœur des stratégies élaborées pour soutenir ce secteur.

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

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



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

3.3.1

BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE, FORMATION ET RECRUTEMENT

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

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

3.3.1.1

COMPÉTENCES

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

35 % des entreprises classent les compétences en gestion de projet de développement durable comme leur priorité numéro un. Cela met en lumière l'importance accordée à la capacité de planification stratégique et d'évaluation de l'impact environnemental des projets pour mener à bien la transition verte.

31 % des entreprises identifient les compétences techniques spécifiques à la transition verte comme leur priorité numéro un. Cela suggère une reconnaissance de l'importance des compétences techniques spécialisées pour réussir la transition vers des pratiques plus durables.

15% des entreprises estiment ne pas avoir besoin de formation spécifique sur la transition verte pour leurs employés et employées. Toutefois, ce choix de réponse

demeure l'option de priorité numéro 4 la plus populaire (77%), indiquant que plusieurs entreprises valorisent le renforcement des connaissances et des compétences vertes de leurs employés et employées.

19% des entreprises désignent les compétences en communication environnementale comme leur priorité numéro un. Cela souligne que les entreprises du secteur primaire accordent moins d'importance à la sensibilisation du public aux enjeux environnementaux et à la communication des initiatives de développement durable qu'aux autres compétences spécifiques à la transition verte. Il s'agit également du choix de priorité numéro 3 le plus populaire (47%).

Ces résultats mettent en lumière les diverses priorités des entreprises en matière de développement des compétences pour la transition verte. Ils soulignent l'importance pour les entreprises de cibler les domaines de formation les plus pertinents pour leurs besoins spécifiques afin de réussir leur transition vers des pratiques plus durables. Le domaine de formation le plus pertinent pour les entreprises du secteur primaire est le développement des compétences en gestion de projet de développement durable.

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

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 |
|--|------------|------------|------------|------------|
| Compétences en gestion de projet de développement durable <i>Exemples : Planification stratégique pour l'adoption de pratiques respectueuses de l'environnement, évaluation de l'impact environnemental des projets, etc.</i> | 35 % | 36 % | 24 % | 5 % |
| Compétences techniques spécifiques à la transition verte <i>Exemples : Mise en place de systèmes d'énergie solaire, embauche de spécialistes en gestion de l'eau, en maintenance des éoliennes, en économie circulaire, en économie environnementale, etc.</i> | 31 % | 40 % | 26 % | 3 % |
| Compétences en communication environnementale <i>Exemples : Sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, rédaction de rapports de développement durable, création de campagnes de sensibilisation, responsabilité sociale des entreprises, etc.</i> | 19 % | 19 % | 47 % | 15 % |
| Nous n'avons pas besoin de formation spécifique à la transition verte pour nos employé.e.s | 15 % | 5 % | 3 % | 77 % |

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

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

67 % des entreprises identifient la capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement comme une compétence générique importante pour faire face aux enjeux de la transition verte. 55 % des entreprises soulignent l'importance de la vision à long terme comme compétence générique nécessaire. 38 % des entreprises mettent de l'avant la créativité comme une compétence générique importante.

37 % des entreprises mentionnent la capacité à bien communiquer parmi les compétences génériques permettant de faire face à la transition verte. Le tiers (33 %) des répondantes et répondants misent sur l'autonomie et la capacité à travailler de façon indépendante pour mieux faire face à la transition verte. La même proportion de l'échantillon souligne l'importance de la pensée critique. 31 % des répondantes et répondants misent sur l'aptitude au travail d'équipe et 28 % des entreprises valorisent la capacité de réseautage et à créer des partenariats pour renforcer leur capacité à faire face à la transition verte. Finalement, 15 % des entreprises affirment que la question 11 ne s'applique pas à leur industrie. Il s'agit du choix de réponse le moins populaire à cette question. Toutefois, la proportion des répondantes et répondants ayant choisi cette option s'approche du cinquième de l'échantillon, réitérant la nécessité d'informer et de sensibiliser davantage les entreprises à propos des moyens dont le développement des compétences humaines peut contribuer à renforcer leur capacité à naviguer dans la transition verte.

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

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

génériques mentionnées par les répondantes et répondants, concorde avec l'analyse des réponses à la question 9.

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

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|--|---|
| Capacité d'adaptation, ouverture d'esprit et au changement | 67 % |
| Vision à long terme | 55 % |
| Créativité | 38 % |
| Capacité à bien communiquer | 37 % |
| Autonomie et capacité à travailler de façon indépendante | 33 % |
| Pensée critique | 33 % |
| Aptitude de travail d'équipe | 31 % |
| Capacité de réseautage et création de partenariats | 28 % |
| Ne s'applique pas | 15 % |

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

3.3.1.2

FORMATION ET RECRUTEMENT

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

49% des entreprises pensent qu'il faudrait que la formation disponible pour les travailleurs et travailleuses en emploi soit plus facilement accessible.

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

38% des répondantes et répondants estiment que les programmes de formation continue devraient mettre l'accent davantage sur les compétences techniques spécifiques à la transition verte, réitérant que les entreprises du secteur primaire semblent valoriser cette catégorie de compétences.

35% des répondantes et répondants soulignent également l'importance d'offrir des formations dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs et travailleuses restent à jour sur les connaissances nécessaires.

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

20% des répondantes et répondants pensent que la formation continue devrait mettre davantage l'accent sur les compétences humaines liées à la transition verte, soulignant que certaines entreprises reconnaissent le rôle de ces compétences pour renforcer leur capacité à faire face à la transition verte.

27%, soit plus d'un quart des entreprises, ne savent pas comment améliorer l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi afin qu'elle réponde mieux à leurs besoins, signalant la nécessité d'efforts supplémentaires d'information et de sensibilisation des entreprises à ce sujet.

Seulement 8% des entreprises estiment être déjà satisfaites des programmes de formation pour les travailleurs et travailleuses en emploi. Cela suggère que l'offre de formation continue doit être bonifiée pour répondre davantage aux besoins des entreprises.

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

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|--|---|
| Il faudrait que les formations disponibles pour les travailleurs.euses à l'emploi soient plus facilement accessibles (mieux informer les entreprises au sujet des formations existantes, diminuer les coûts, etc.) | 49 % |
| Il faudrait que les formations offertes portent davantage sur les compétences techniques spécifiques (<i>ex. : outils et technologies</i>) liées à la transition verte | 38 % |
| Il faudrait que les formations accessibles soient offertes dans une perspective de formation continue pour que les travailleurs.euses restent à jour sur les connaissances qui leur sont nécessaires | 35 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus de programmes de formation offerts pour les travailleurs.euses déjà en emploi | 30 % |
| Je ne sais pas | 27 % |
| Il faudrait que les formations offertes abordent davantage les compétences humaines liées à la transition verte, comme le travail d'équipe, la communication et la capacité d'adaptation, la compréhension des enjeux éthiques et environnementaux | 20 % |
| Nous sommes déjà satisfaits des programmes de formation continue pour les travailleurs.euses déjà à l'emploi | 8 % |

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

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

La réponse la plus populaire à la question 13, sélectionnée par 37 % des répondantes et répondants, est « je ne sais pas ». Par ailleurs, seulement 8 % se disent déjà satisfaites de l'offre de formation diplômante dans leur secteur. Ces résultats pourraient indiquer que l'offre actuelle répond adéquatement aux besoins en matière de transition verte de certaines entreprises. Ils pourraient également être symptomatiques d'un manque d'information parmi les entreprises concernant la façon dont la formation diplômante dans le secteur primaire peut contribuer à répondre à leurs besoins, ou un manque

de communication entre les institutions offrant la formation diplômante et les entreprises.

27 % des répondantes et répondants soulignent la nécessité d'actualiser le contenu des formations pour que les compétences et les connaissances des étudiants et étudiantes répondent vraiment aux besoins des entreprises en matière de transition verte. Cette demande reflète un besoin d'adaptation aux technologies et des pratiques dans ce domaine.

26 % des répondantes et répondants estiment que les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail pour susciter un plus grand intérêt chez les étudiants et étudiantes, suggérant qu'informer les étudiantes et étudiants potentiels à propos des programmes de formation diplômante pourrait également

contribuer à mieux combler les besoins des entreprises du secteur primaire.

25% des entreprises estiment que la formation diplômante devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique liées à la transition verte.

11 % des répondantes et répondants souhaiteraient que la formation diplômante associée à leur industrie soit offerte dans plus d'établissements à travers le Québec. Finalement, certaines entreprises (10 %) souhaitent voir

une augmentation du nombre d'étudiants et étudiantes s'inscrivant dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont elles ont besoin.

Ainsi, la mesure à prioriser pour faire en sorte que la formation diplômante réponde mieux aux besoins du secteur primaire est de favoriser la mise en place d'éléments pertinents pour la transition verte dans les programmes d'études dans les institutions dispensant la formation diplômante et d'informer davantage les entreprises et les étudiantes et étudiants potentiels au sujet des programmes de formation diplômante.

TABLEAU 9.

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

| | % PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS* |
|---|--|
| Je ne sais pas | 37 % |
| Le contenu de la formation devrait être mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiant.e.s répondent vraiment aux besoins de notre entreprise | 27 % |
| Les programmes de formation pourraient être plus adaptés au marché du travail et susciter un plus grand intérêt chez les étudiant.e.s. <i>(Actuellement, le faible nombre de diplômé.e.s sur le marché limite l'accès de notre entreprise à des candidat.e.s en nombre suffisant pour les postes nécessaires liés à la transition verte)</i> | 26 % |
| La formation diplômante devrait permettre aux travailleurs.euses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte | 25 % |
| La formation diplômante associée à notre industrie pourrait être offerte dans plus d'établissements et plus accessible à travers les régions du Québec | 11 % |
| Il faudrait qu'il y ait plus d'étudiant.e.s qui s'inscrivent dans les programmes de formation pour les postes liés à la transition verte dont notre entreprise a besoin | 10 % |
| Je suis déjà satisfait des programmes de formation diplômante de nos employé.e.s | 8 % |

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

L'analyse des réponses à la question 14 sur les mesures prioritaires pour se préparer à la transition verte révèle des tendances significatives quant aux priorités des entreprises en matière de transition écologique. Parmi les répondants et répondantes, **36 % classent la recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales, comme la mesure la plus importante**, soulignant ainsi l'importance de la simplification du processus de demande de subventions et de financement à cet effet.

En deuxième position, **21 % des entreprises identifient la formation de la main-d'œuvre existante, à égalité avec le mentorat ou l'accompagnement par des experts**, comme mesures à mettre en place pour se préparer aux impacts de la transition verte, mettant en lumière le besoin de transfert d'expérience et de conscientisation en matière de transition verte dans le secteur primaire.

La troisième mesure prioritaire (en position « priorité 4 » en raison des mesures à égalité mentionnées précédemment), selon 18 % des répondants, est la collaboration avec les institutions offrant la formation initiale dans leur domaine. Cela permettrait d'assurer que la formation reçue par les futurs employés et employées corresponde mieux aux besoins des entreprises, soulignant ainsi l'importance de signaler les besoins des entreprises du secteur primaire en matière de transition verte aux institutions qui offrent des formations par le biais de collaborations.

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

TABLEAU 10.

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

| | PRIORITÉ 1 | PRIORITÉ 2 | PRIORITÉ 3 | PRIORITÉ 4 | PRIORITÉ 5 | PRIORITÉ 6 | PRIORITÉ 7 | PRIORITÉ 8 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Recherche et obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales | 36 % | 16 % | 16 % | 7 % | 5 % | 9 % | 5 % | 5 % |
| Promotion et implantation d'initiatives et de pratique d'affaires écoresponsables au sein de notre entreprise <i>(Exemples : Implantation d'un programme de gestion des déchets, de pratiques de production responsables, etc.)</i> | 15 % | 18 % | 17 % | 10 % | 19 % | 7 % | 8 % | 5 % |
| Formation du personnel existant | 15 % | 21 % | 14 % | 18 % | 9 % | 11 % | 8 % | 3 % |
| Mentorat ou accompagnement par un expert de la transition verte ou d'un de ses aspects | 12 % | 21 % | 20 % | 15 % | 11 % | 9 % | 6 % | 5 % |
| Collaboration avec les organisations offrant la formation initiale dans notre domaine afin que la formation reçue par les futurs employés corresponde mieux aux besoins des entreprises | 9 % | 13 % | 11 % | 18 % | 18 % | 13 % | 7 % | 9 % |
| Embauche de personnel spécialisé en environnement et/ou en écoresponsabilité | 5 % | 1 % | 9 % | 7 % | 16 % | 19 % | 29 % | 13 % |
| Audits environnementaux (ISO 2001) | 5 % | 5 % | 4 % | 11 % | 7 % | 16 % | 15 % | 37 % |
| Mettre à disposition un système de soutien à la requalification professionnelle pour mes employé.e.s. | 3 % | 5 % | 8 % | 13 % | 15 % | 15 % | 21 % | 20 % |

4

ANALYSE INDIVIDUELLE DES CSMO

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

Pour les CSMO n'ayant pas atteint leur cible minimale de répondants et répondantes individuelle, la présentation de ces tendances sert exclusivement à identifier certaines avenues à explorer davantage lors d'investigations ultérieures par les CSMO concernés. Elles doivent être considérées avec prudence, car elles ne peuvent être considérées comme des résultats statistiquement significatifs.

4.1

AGRICARRIÈRES

AGRIcarrières représente 68 % de l'échantillon (106 répondantes et répondants) et a atteint la cible minimale de répondants permettant la rédaction d'un rapport d'analyse individuel pour ce CSMO. **61 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO déclarent avoir dû**

mettre en place des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte. 35 % des entreprises d'AGRIcarrières estiment que le travail de leurs employés et employées va changer et qu'ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.

La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place par les entreprises est l'implantation d'initiatives de préservation de la biodiversité (41%). Le manque de ressources financières ou la difficulté d'accès au financement est l'obstacle à l'implantation de mesures favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les répondantes et répondants de ce CSMO (61%).

39% des répondantes et répondants issus d'AGRIcarrières priorisent les compétences en gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation. La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la

transition verte est la **capacité d'adaptation, l'ouverture d'esprit et au changement (67%)**. La suggestion d'amélioration de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi la plus populaire est de la rendre plus accessible (49%). 27% des répondantes et répondants pensent que la formation diplômante dans leur domaine devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.

La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant subventions gouvernementales (42%).

4.2

CSMO MINES

Le CSMO Mines représente 7% de l'échantillon (11 répondantes et répondants) et a atteint la cible minimale de répondants permettant la rédaction d'un rapport d'analyse individuel pour ce CSMO. **82% des répondantes et répondants issus de ce CSMO déclarent avoir dû mettre en œuvre des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte.** 27% des entreprises de CSMO Mines estiment que le travail de leurs employées et employés va changer et qu'ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.

Les mesures favorables à la transition verte les plus mises en place par les entreprises sont des mesures pour une meilleure gestion de l'eau (64%) et l'élaboration d'un plan pour la réduction des gaz à effet de serre (GES) (64%). Le manque de temps est l'obstacle à l'implantation de mesures favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les répondantes et répondants de ce CSMO (55%).

36% des répondantes et répondants issus du CSMO Mines priorisent les compétences techniques spécifiques à la transition verte parmi les compétences spécifiques

à la transition verte à développer par la formation.

La compétence la plus fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la capacité d'adaptation (73%). Les suggestions d'amélioration de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi les plus populaires sont le fait que les formations offertes aux travailleuses et travailleurs à l'emploi soient plus facilement accessibles (64%) et d'orienter les formations offertes davantage sur les compétences techniques liées à la transition verte (64%). 36% des répondantes et répondants pensent que la formation diplômante dans leur domaine devrait permettre aux travailleurs et travailleuses d'entrer sur le marché du travail avec davantage de connaissances spécifiques et d'expérience pratique concernant les tâches liées à la transition verte.

La mesure choisie le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte est la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales (45%).

4.3

FORÊTCOMPÉTENCES

ForêtCompétences représente 25% de l'échantillon (39 répondantes et répondants). **62 % des répondantes et répondants issus de ce CSMO déclarent avoir dû initier des changements au cours des 10 dernières années en raison de la transition verte.** 41 % des entreprises de ForêtCompétences estiment que le travail de leurs employées et employés va changer et qu'ils pourraient avoir besoin de nouvelles compétences.

La mesure favorable à la transition verte la plus mise en place par les entreprises est l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments et des installations (35%). Le manque de temps est l'obstacle à la mise en place de mesures favorables à la transition verte le plus fréquemment cité par les entreprises de ForêtCompétences (51 %).

32 % des répondantes et répondants issus de ForêtCompétences priorisent les compétences de gestion de projet de développement durable parmi les compétences spécifiques à la transition verte à développer par la formation. La compétence la plus

fréquemment citée parmi les compétences génériques à développer pour aider les entreprises à faire face à la transition verte est la **capacité d'adaptation (73 %)**. La suggestion d'amélioration de l'offre de formation pour les travailleurs et travailleuses déjà en emploi la plus populaire est d'augmenter l'accessibilité des programmes de formation (41 %). 38 % des répondantes et répondants ne savent pas comment l'offre de formation diplômante pourrait être améliorée pour mieux répondre à leurs besoins relatifs à la transition verte. Toutefois, 32 % des entreprises souhaiteraient que le contenu de la formation soit mieux actualisé pour que les compétences et les connaissances vertes des étudiants et étudiantes répondent vraiment à leurs besoins.

Les mesures choisies le plus fréquemment comme priorité numéro 1 pour préparer les entreprises à faire face à la transition verte sont la recherche et l'obtention de soutien financier, incluant les subventions gouvernementales (22 %) et la formation de la main-d'œuvre existante (22 %).

4.4

CSMOPM

Le CSMOPM ne compte aucun répondant. Il est donc impossible d'observer des tendances à explorer davantage lors d'investigations ultérieures.

5

CROISEMENT DE DONNÉES

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

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

5.1

CROISEMENT 1 – LES PLUS PETITES ENTREPRISES ONT DAVANTAGE INITIÉ DES CHANGEMENTS CONCERNANT LA TRANSITION VERTE

Au premier regard, il est clair que 63 % des entreprises du secteur primaire au Québec ont dû initier des changements en raison des enjeux liés à la transition verte. Ce pourcentage varie considérablement en

fonction de la taille de l'entreprise. Les entreprises de petite taille, notamment celles comptant entre 1 et 9 employés, sont les plus nombreuses à avoir entrepris des changements (29 %).

TABLEAU 11.
MISE EN PLACE DE CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE DANS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES EN FONCTION DE LA TAILLE DES ENTREPRISES (QUESTIONS 2 & 4)

| | 0/TRAVAILLEUR.EUSE AUTONOME | ENTRE 1 ET 9 | ENTRE 10 ET 24 | ENTRE 25 ET 50 | ENTRE 51 ET 200 | ENTRE 201 ET 500 | ENTRE 501 ET 1000 | PLUS DE 1001 | TOTAL |
|----------------|--------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------------|---------------------|----------------------|-----------------|--------------|
| Oui | 9 % | 29 % | 8 % | 6 % | 6 % | 2 % | 2 % | 1 % | 63 % |
| Non | 13 % | 12 % | 2 % | 4 % | 1 % | 0 % | 1 % | 0 % | 34 % |
| Je ne sais pas | 1 % | 1 % | 0 % | 0 % | 0 % | 1 % | 0 % | 0 % | 3 % |
| Total | 23 % | 43 % | 10 % | 10 % | 7 % | 2 % | 2 % | 1 % | 100 % |

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à expliquer cette tendance. Il est notamment possible que les plus petites entreprises aient une meilleure flexibilité organisationnelle et qu'elles doivent s'adapter rapidement aux nouvelles réglementations environnementales. Les entreprises plus grandes (201 employés et plus) semblent moins concernées, ce qui pourrait indiquer soit une meilleure préparation aux enjeux environnementaux, soit des résistances structurelles plus importantes à l'adaptation.

L'apparition de cette tendance pourrait également s'expliquer par la composition de l'échantillon. Celui-ci compte peu de grandes entreprises et est composé à 68 % d'entreprises agricoles, dont 68 % comptent moins de 10 employés et employées. Ainsi, l'échantillon dans son ensemble pourrait sous-représenter les plus grandes entreprises et surreprésenter les petites entreprises agricoles. Pour mieux comprendre les corrélations entre la taille des entreprises, leur secteur d'activité et si elles ont ou non initié des changements en raison de la transition verte, il peut être utile de considérer certains croisements de données supplémentaires.

TABLEAU 12.
MISE EN PLACE DE CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE DANS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES EN FONCTION DU SECTEUR D'ACTIVITÉ (QUESTION 4 & CSMO)

| | OUI | NON | JE NE SAIS PAS | TOTAL GLOBAL |
|------------------|-------------|-------------|----------------|--------------|
| AGRIcarrières | 61 % | 35 % | 4 % | 100 % |
| CSMO Mines | 82 % | 18 % | 0 % | 100 % |
| ForêtCompétences | 62 % | 35 % | 3 % | 100 % |
| Total* | 63 % | 34 % | 3 % | 100 % |

**Note : Cette ligne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 4. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne « AGRIcarrières » et de la colonne « Oui » (61 %) montre que 61 % des répondantes et répondants faisant partie d'AGRIcarrières ont entrepris des changements liés à la transition verte dans les 10 dernières années. 63 % de l'ensemble des répondantes et répondants de l'échantillon ont entrepris des changements liés à la transition verte dans les 10 dernières années.*

On remarque au tableau 12 que la majorité des entreprises de chaque CSMO indique avoir dû initier des changements dans les 10 dernières années en raison de la transition verte. En outre, la même proportion des entreprises d'AGRIcarrières et de ForêtCompétences

indiquent ne pas avoir initié de changements. 18 % des entreprises du CSMO Mines déclarent ne pas avoir initié de changements dans les 10 dernières années en raison de la transition verte, ce qui représente seulement deux entreprises de l'échantillon.

TABLEAU 13.**TAILLE DES ENTREPRISES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ (QUESTION 2 & CSMO)**

| | AGRICARRIÈRES | CSMO MINES | FORÊTCOMPÉTENCES | TOTAL* |
|-------------------------------|---------------|--------------|------------------|--------------|
| 0 / Travailleur.euse autonome | 33 % | 0 % | 3 % | 23 % |
| Entre 1 et 9 employé.e.s | 47 % | 0 % | 35 % | 41 % |
| Entre 10 et 24 employé.e.s | 10 % | 18 % | 11 % | 11 % |
| Entre 25 et 50 employé.e.s | 8 % | 0 % | 24 % | 11 % |
| Entre 51 et 200 employé.e.s | 2 % | 27 % | 19 % | 8 % |
| Entre 201 et 500 employé.e.s | 0 % | 18 % | 5 % | 3 % |
| Entre 501 et 1000 employé.e.s | 0 % | 27 % | 0 % | 2 % |
| Total général | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |

***Note :** Cette colonne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 2. Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la ligne «Entre 1 et 9 employé.e.s» et de la colonne «AGRIcarrières» (47%) montre que 47% des répondantes et répondants faisant partie d'AGRIcarrières sont des entreprises comptant entre 1 et 9 employés et employées. 41 % de l'ensemble des répondantes et répondants sont des entreprises comptant entre 1 et 9 employés et employées.

Le tableau 13 permet de constater qu'AGRIcarrières compte la plus grande proportion de travailleurs et travailleuses autonomes. On peut également inférer que la grande majorité des travailleurs et travailleuses autonomes de l'échantillon sont issus de ce CSMO. Par ailleurs, ForêtCompétences comprend une plus grande proportion d'entreprises d'entre 25 et 200 employées et employés qu'AGRIcarrières. Le CSMO Mines est globalement composé d'entreprises de plus grande taille.

Le tableau 14 permet de comparer les proportions des entreprises ayant répondu «oui» et «non» à la question 4 dans chaque CSMO, selon leur taille. En combinant l'analyse de ces données avec les informations présentées aux tableaux 12 et 13, on peut mieux observer la relation entre l'initiation de changements en raison de la transition verte et la taille des entreprises.

Tout d'abord, la taille des entreprises semble peu influencer l'initiation de changements en raison de la transition verte dans le secteur minier (CSMO Mines), qui compte d'ailleurs peu d'entreprises de petite taille. L'analyse des réponses des entreprises d'AGRIcarrières et de ForêtCompétences semble donc plus pertinente pour l'analyse de la corrélation entre la taille des entreprises et l'initiation de changements en raison de la transition verte dans le secteur primaire

Plus de la moitié (59%) des travailleurs et travailleuses autonomes d'AGRIcarrières indiquent n'avoir implanté aucun changement dans les 10 dernières années en raison de la transition verte, tandis que les trois quarts des entreprises d'entre 1 et 9 employées et employés de ce CSMO déclarent l'avoir fait. Or, la proportion des entreprises ayant répondu «oui» à la question 4 décline à mesure que leur taille augmente, au profit de la part des entreprises ayant répondu «non».

On comptait trop peu de travailleurs et travailleuses autonomes parmi les répondantes et répondants de ForêtCompétences pour tirer des éléments d'analyse à leur sujet. Par ailleurs, ForêtCompétences n'ayant pas atteint le nombre de réponses minimales permettant d'obtenir une analyse quantitative de qualité suffisante pour produire un rapport propre à ce CSMO, les tendances parmi ses répondantes et répondants ressortent de façon moins définie. On remarque néanmoins que la proportion des entreprises ayant répondu «oui» à la question 4 semble augmenter à mesure que la taille de l'entreprise augmente, au détriment de la part des entreprises ayant répondu «non». Il faut toutefois considérer ces résultats avec prudence, compte tenu du faible nombre de répondantes et répondants de ForêtCompétences.

TABLEAU 14.

MISE EN PLACE DE CHANGEMENTS LIÉS À LA TRANSITION VERTE DANS LES 10 DERNIÈRES ANNÉES EN FONCTION DE LA TAILLE DES ENTREPRISES, SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ (QUESTIONS 2 & 4 & CSMO)

| | AGRICARRIÈRES | | | | CSMO MINES | | | | FORÊTCOMPÉTENCES | | | |
|-------------------|---------------|-----|----------------|-------|------------|-----|----------------|-------|------------------|-----|----------------|-------|
| | OUI | NON | JE NE SAIS PAS | TOTAL | OUI | NON | JE NE SAIS PAS | TOTAL | OUI | NON | JE NE SAIS PAS | TOTAL |
| 0 / TA* | 35% | 59% | 6% | 100% | 100% | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Entre 1 et 9 | 75% | 21% | 4% | 100% | 46% | 54% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Entre 10 et 24 | 70% | 30% | 0% | 100% | 100% | 0% | 0% | 100% | 50% | 50% | 0% | 100% |
| Entre 25 et 50 | 63% | 38% | 0% | 100% | 56% | 44% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Entre 51 et 200 | 100% | 0% | 0% | 100% | 71% | 29% | 0% | 100% | 100% | 0% | 0% | 100% |
| Entre 201 et 500 | 0% | 0% | 0% | 0% | 50% | 0% | 50% | 100% | 100% | 0% | 0% | 100% |
| Entre 501 et 1000 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 67% | 33% | 0% | 100% |
| Plus de 1001 | 0% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% | 100% | 100% | 0% | 0% | 100% |
| Total** | 61% | 35% | 4% | 100% | 62% | 35% | 3% | 100% | 82% | 18% | 0% | 100% |

*TA : Travailleurs et travailleuses autonomes

**Note : Cette ligne indique la proportion de l'échantillon total ayant sélectionné chacun des choix de réponses à la question 4.

Par exemple, la cellule du tableau à l'intersection de la colonne « AGRICARRIÈRES – Oui » et de la ligne « 0/TA » (35%) montre que 35% des travailleurs et travailleuses autonomes faisant partie d'AGRICARRIÈRES ont entrepris des changements liés à la transition verte dans les 10 dernières années. 61% de l'ensemble des répondantes et répondants de l'échantillon ont entrepris des changements liés à la transition verte dans les 10 dernières années.

Globalement, cette analyse montre une disparité dans l'initiation de changements à cause de la transition verte en fonction de la taille des entreprises. Or, le sens de la corrélation entre ces deux variables pourrait changer d'une industrie à l'autre dans le secteur primaire.

Ces résultats mettent en lumière la nécessité pour les CSMO de rester à l'affût des besoins et de l'engagement de leurs membres par rapport à la transition verte, afin de concentrer leurs efforts de soutien, d'information et de sensibilisation auprès des entreprises qui en ont le plus besoin, sans considérer leur industrie de façon monolithique.

6

RECOMMANDATIONS POUR LE SECTEUR PRIMAIRE

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

1. RENFORCER L'ACCESSIBILITÉ ET LA VISIBILITÉ DES FORMATIONS PORTANT SUR LA TRANSITION VERTE

Il est essentiel d'améliorer l'accès à la formation continue en matière de pratiques écoresponsables pour toutes les entreprises du secteur primaire, indépendamment de leur taille. **Il faudrait envisager la mise en place de programmes de formation à coûts réduits ou subventionnés, particulièrement pour les petites entreprises qui rencontrent des difficultés financières.**

De plus, une campagne de sensibilisation pourrait être lancée pour informer les entreprises sur l'importance de ces formations et sur les options disponibles, afin de mieux préparer la main-d'œuvre aux défis de la transition verte. Un partenariat entre les CSMO du secteur primaire et les institutions de formation continue serait, en ce sens, pertinent.

2. PROMOUVOIR LA COLLABORATION AVEC LES CENTRES DE FORMATION DIPLÔMANTE

Il serait bénéfique que les CSMO favorisent la collaboration entre les entreprises du secteur primaire

et les institutions dispensant la formation diplômante afin d'adapter les programmes éducatifs aux besoins actuels et futurs du marché. Cela inclut la mise en place de partenariats pour développer des compétences spécifiques à la transition verte, ainsi que des projets de recherche communs pour explorer de nouvelles technologies ou pratiques durables.

3. RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES ENTREPRISES

Enfin, nous recommandons que les CSMO mettent en place des services de mentorat ou d'accompagnement personnalisé pour aider les entreprises à naviguer les complexités de la transition verte. Cela inclurait des conseils sur les meilleures pratiques, l'aide à l'évaluation des impacts environnementaux, et l'élaboration de stratégies durables adaptées aux spécificités de chaque entreprise. Des partenariats avec des organisations qui détiennent une expertise en matière de transition verte pourraient être bénéfiques pour les entreprises membres des CSMO dans le secteur primaire.

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

7

CONCLUSION

La transition verte représente à la fois un défi et une opportunité pour les entreprises du secteur primaire au Québec. **L'analyse des données révèle que si de nombreuses entreprises ont déjà entamé ce processus, des obstacles financiers, un manque d'accès à la formation, et un besoin d'accompagnement personnalisé subsistent.** En mettant en œuvre les recommandations proposées, il sera possible de renforcer la capacité de ces entreprises à s'adapter aux exigences d'une économie plus durable, tout en saisissant les opportunités de croissance qu'elle offre. Le succès de cette transition dépendra d'une approche intégrée, combinant soutien financier, accès à la formation, et encouragement à l'innovation.

La transition verte, bien qu'elle constitue un défi complexe, offre également une occasion unique pour les entreprises du secteur primaire au Québec de se réinventer et de prospérer dans une économie en mutation. Ce rapport met en évidence les efforts déjà entrepris par de nombreuses entreprises pour s'adapter aux exigences environnementales croissantes, ainsi que les obstacles significatifs qui subsistent. **Les résultats de l'enquête montrent que, bien que 63 % des entreprises aient initié des changements en réponse aux enjeux de la transition verte, une grande disparité existe dans leur capacité à se transformer, en fonction de leur taille et de leurs ressources.**

Les petites entreprises, qui constituent une large part du tissu économique du secteur primaire, sont particulièrement vulnérables aux défis de la transition verte. Elles ont souvent moins de moyens pour investir dans des pratiques écoresponsables ou pour offrir à leurs employés les formations nécessaires. Cela crée une nécessité urgente de renforcer le soutien qui leur est offert, notamment en termes d'accès au

financement et aux subventions. L'amélioration de l'accessibilité des formations et la sensibilisation accrue des entreprises à l'importance de la transition verte sont des mesures clés pour s'assurer que ces entreprises ne soient pas laissées pour compte.

Les obstacles financiers, cités par une majorité des répondants et répondantes comme un frein majeur à l'adoption de pratiques durables, soulignent l'importance d'adapter les programmes de soutien existants aux réalités du secteur primaire. **La simplification des démarches pour obtenir du soutien, couplée à la création de nouveaux dispositifs financiers, pourrait considérablement augmenter le nombre d'entreprises engagées dans la transition verte.**

Par ailleurs, la collaboration avec les centres de formation émerge comme un levier crucial pour réussir cette transition. En rapprochant les entreprises du secteur primaire des institutions de formation et de recherche, il est possible de développer des compétences adaptées aux nouveaux besoins du marché et de promouvoir l'innovation en matière de technologies vertes. Le renforcement de ces liens pourrait également aider à mieux aligner l'offre de formation diplômante avec les attentes des employeurs, garantissant ainsi que la main-d'œuvre future sera mieux préparée aux défis environnementaux.

Enfin, la nécessité d'un accompagnement personnalisé des entreprises ne saurait être sous-estimée. **Un soutien ciblé, sous forme de mentorat ou de conseils spécialisés, permettrait aux entreprises de mieux naviguer les complexités de la transition verte, d'adopter les meilleures pratiques et de tirer parti des opportunités de croissance.** Cela pourrait également aider à réduire l'incertitude qui persiste chez certaines

entreprises quant aux impacts de la transition verte sur leurs activités.

En somme, la transition verte dans le secteur primaire du Québec n'est pas seulement un impératif moral; il s'agit d'une occasion de repenser les modèles économiques et d'investir dans un avenir plus durable. Pour réussir cette transition, il est crucial que tous les acteurs impliqués – entreprises, gouvernements, centres de formation et de recherche – travaillent

conjointement, de manière cohérente et concertée. Les membres des CSMO qui œuvrent dans le secteur primaire peuvent être au-devant de ce travail. En mettant en œuvre les recommandations présentées dans ce rapport, le secteur primaire pourra non seulement surmonter les défis posés par la transition verte, mais également en faire un moteur de développement économique durable et inclusif adapté aux défis planétaires du 21^e siècle.

ANNEXE 1

QUESTIONNAIRE

QUESTIONNAIRE GRAND DIAGNOSTIC VERT

Proposition intermédiaire pour prétest

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

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

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

PROFIL DES RÉPONDANT.E.S

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

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

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

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

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

VOTRE ENTREPRISE ET LA TRANSITION VERTE AUJOURD'HUI

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

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

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VOS BESOINS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Compétences

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

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

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

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

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

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

FORMATION ET RECRUTEMENT

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE 2

LEXIQUE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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