



# Enviro Compétences

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



**Transition verte : défis,  
tendances et stratégies  
pour un monde plus vert**

Dans ce troisième numéro de notre veille semestrielle sur la transition verte de la main-d'œuvre, nous analysons les **tendances actuelles en matière de compétences vertes, les écarts entre l'offre et la demande et leurs impacts sur le marché du travail.**

Cette édition met en lumière les **défis liés à la reconversion et à la formation continue**, tout en proposant des **solutions pour combler les lacunes en compétences vertes** aux échelles mondiale, canadienne et québécoise.



<b>Compétences vertes : Analyse des besoins stratégiques, des dynamiques sectorielles et des défis de l'offre et de la demande .....</b>	<b>2</b>
<b>Développement des compétences vertes en milieu urbain : enjeux et opportunités.....</b>	<b>8</b>

Compétences vertes : analyse des besoins stratégiques, des dynamiques sectorielles et des défis de l'offre et de la demande

La transition verte\* transforme profondément le marché du travail en créant de nouvelles opportunités, mais aussi des défis majeurs pour les entreprises et les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).

Deux rapports récents mettent en évidence les dynamiques de l'offre et la demande de compétences vertes :

- **Le Global Green Skills Report 2024<sup>1</sup> de LinkedIn**, qui analyse les tendances du marché de l'emploi à partir des données de plus d'un milliard de membres ;
- **Les Perspectives de l'emploi 2024<sup>2</sup> de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)**, qui s'appuient sur des enquêtes gouvernementales et des analyses d'experts.

Alors que LinkedIn définit les compétences vertes comme des aptitudes directement liées à la lutte contre les changements climatiques, l'OCDE adopte une approche plus large en parlant de « compétences au service de la transition », mettant l'accent sur leur application concrète dans divers secteurs dans la construction d'un avenir plus durable\*\*.

**\*La transition verte<sup>3</sup>** désigne le processus continu d'évolution vers une économie verte. Ce phénomène mondial entraîne l'émergence de nouveaux secteurs économiques et exige de nouvelles connaissances et compétences, tout en provoquant des transformations profondes dans des chaînes d'approvisionnement et des filières entières. La « transition verte » décrit ainsi le cheminement vers cette nouvelle économie.

Elle cherche à transformer les modes de production et de consommation dans divers secteurs, notamment par l'économie circulaire, afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) et les impacts environnementaux, en créant des modèles plus durables écologiquement et socialement.

---

<sup>1</sup> [Global Green Skills Report 2024](#)

<sup>2</sup> [Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2024 : Transition vers la neutralité carbone et marché du travail](#)

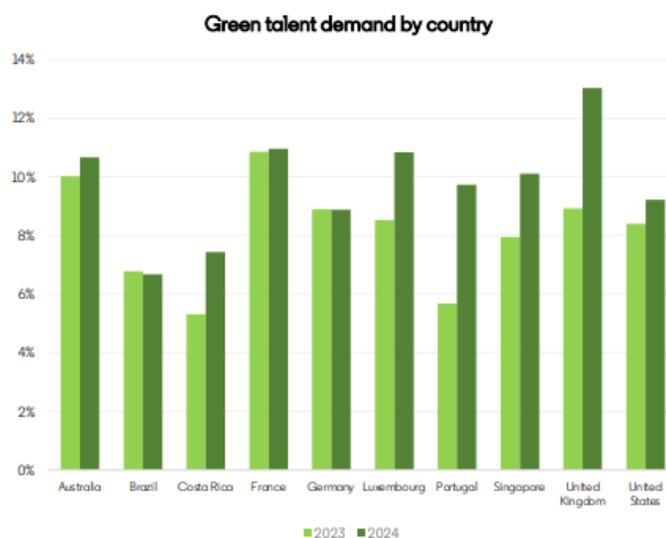
<sup>3</sup> [Le grand diagnostic vert.](#)

## Croissance rapide de la demande, retard de l'offre

La demande mondiale pour les compétences vertes connaît une croissance accélérée. Selon LinkedIn :

- La demande de compétences vertes a augmenté de 11,6 % entre 2023 et 2024.
- L'offre n'a progressé que de 5,6 %, creusant un déséquilibre qui pourrait laisser un emploi vert sur cinq vacant d'ici 2030.

L'OCDE estime que 20 % de la main-d'œuvre dans les pays membres<sup>4</sup> occupe actuellement des emplois liés à la transition verte. Cette proportion atteint 20,6 % au Canada, mais masque d'importantes disparités



**régionales:** l'Alberta affiche la plus forte concentration d'emplois verts, tandis que la Nouvelle-Écosse se situe à l'opposé, soulignant un écart important dans la répartition des opportunités liées à la transition verte.

**Les secteurs à forte intensité d'émissions ne regroupent que 7 % des emplois dans les pays de l'OCDE.** Cela signifie que la majorité des travailleurs et travailleuses évoluent dans des secteurs qui, bien que moins polluants, doivent eux aussi s'adapter à la transition verte.

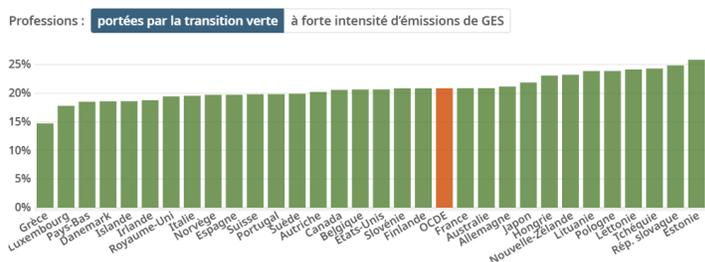
**\*\*Les secteurs à forte**

<sup>4</sup> [Membres et partenaires](#)

**intensité d'émissions<sup>5</sup>**  
 correspondent aux  
 secteurs qui se classent  
 systématiquement  
 parmi les plus polluants  
 dans les pays de l'OCDE.

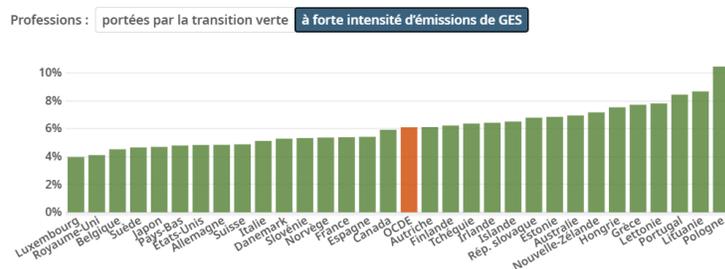
### Professions portées par la transition verte et professions à forte intensité d'émissions de GES

% des travailleurs, moyenne 2015-19



### Professions portées par la transition verte et professions à forte intensité d'émissions de GES

% des travailleurs, moyenne 2015-19



## Un réalignement nécessaire, mais encore insuffisant

Au Québec, le **Grand diagnostic vert<sup>6</sup> d'EnviroCompétences** souligne que « *ce réalignement pose des défis, mais il ouvre aussi des perspectives pour la main-d'œuvre mondiale, car les changements sont profonds, urgents et d'envergure* »<sup>7</sup>.

Si la transition verte impose une révision des modèles économiques et productifs, les efforts des acteurs publics et privés restent limités. Selon le Grand diagnostic vert, une stratégie ambitieuse est nécessaire à deux niveaux :

- **Renforcer les capacités des entreprises et des CSMO** pour répondre aux besoins sectoriels et ;
- **Développer des stratégies économiques** pour soutenir la transition des secteurs économiques.

<sup>5</sup> [Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2024 : Transition vers la neutralité carbone et marché du travail](#) (page 158).

<sup>6</sup> [Le grand diagnostic vert.](#)

<sup>7</sup> [Le grand diagnostic vert.](#)

**Dans ce contexte, une approche passive ne suffira pas. Il est essentiel d'adopter une stratégie économique intégrée - notamment au niveau gouvernemental - pour développer les compétences vertes, couvrant tous les secteurs, chaînes d'approvisionnement et filières économiques.**

**Pour les entreprises et CSMO, les priorités incluent :**

- ✓ L'harmonisation des définitions et référentiels de compétences vertes ;
- ✓ La réalisation de diagnostics de maturité verte dans différents secteurs ;
- ✓ La simplification de l'accès aux ressources et aux formations ;
- ✓ L'encouragement du dialogue social pour anticiper les transformations du marché du travail.

**Quels secteurs sont les plus touchés ?**

Le Global Green Skills Report 2024 identifie **quatre secteurs moteurs de la transition verte** :

- **Énergie** : 23,1 % des offres d'emploi exigent des compétences vertes, notamment avec l'essor des énergies renouvelables ;
- **Construction** : 20,6 % des postes demandent des aptitudes en construction durable et rénovation énergétique ;
- **Industrie manufacturière** : 13,2 % des offres intègrent des critères de durabilité ;
- **Technologies, information et médias** : augmentation de 60 % des besoins en compétences vertes en un an, portée par l'intelligence artificielle et la gestion responsable des centres de données.

La transformation ne concerne toutefois pas uniquement ces secteurs. L'ensemble de l'économie doit intégrer la transition verte, et ce, à travers une refonte des pratiques de formation et de recrutement.

## Des compétences transversales de plus en plus recherchées

Selon l'OCDE, au-delà des qualifications techniques spécifiques, certaines compétences transversales sont essentielles à la transition verte :

- **La pensée critique** : analyser et évaluer les impacts environnementaux avant de prendre des décisions.
- **La résolution de problèmes complexes** : anticiper et adresser les défis liés aux nouveaux modèles économiques durables.

Ces compétences deviennent un levier stratégique pour les travailleurs et entreprises qui souhaitent se positionner avantageusement sur le marché de l'emploi vert.

## Vers une stratégie globale pour le développement des compétences vertes

Face à la montée en puissance de la transition verte, une approche intégrée est nécessaire pour assurer une adéquation entre l'offre et la demande en main-d'œuvre qualifiée.

Parmi les **actions clés identifiées comme prioritaires pour les pouvoirs publics**, citons :

- ✓ Modéliser les besoins en compétences pour mieux anticiper les transformations sectorielles ;
- ✓ Adapter les formations aux réalités économiques et technologiques de la transition verte ;
- ✓ Renforcer le dialogue entre les entreprises, les CSMO et les pouvoirs publics ;
- ✓ Encourager l'investissement dans la reconversion professionnelle pour maximiser les opportunités de la main-d'œuvre.

**Si l'une des préoccupations centrales est l'impact sur l'emploi, les études macroéconomiques suggèrent que l'effet global net sur l'emploi sera probablement modeste.** Toutefois, il est essentiel d'examiner les nuances : certains emplois, qualifiés de « forte intensité d'émissions », risquent de devenir obsolètes, tandis que de nombreux autres seront créés ou adaptés pour répondre aux besoins de la transition écologique.

**La transition verte est un défi, mais aussi une opportunité unique de structurer un marché du travail plus durable et résilient.** L'évolution des compétences vertes est la pierre angulaire d'une transformation réussie, nécessitant l'engagement coordonné des acteurs économiques, politiques et sociaux.

### Recommandations de COPTICOM

#### EnviroCompétences (Pôle d'expertise en transition verte)

1. Prendre connaissance des rapports
  - a. [Global Green Skills Report 2024](#)
  - b. [Perspectives de l'emploi 2024](#)
2. Développer une cartographie des compétences actuelles et futures nécessaires pour soutenir la transition verte au Québec.
3. Développer un lexique commun sur la transition verte au Québec
4. Solliciter les pouvoirs publics pour qu'ils élaborent une feuille de route nationale sur les compétences vertes, incluant des cibles mesurables pour les secteurs stratégiques.

#### Ensemble des Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)

1. À l'aide du Pôle d'expertise en transition verte, promouvoir la diffusion des meilleures pratiques en matière de formation et d'acquisition de compétences vertes auprès des entreprises et des CSMO.
2. Collaborer avec les organismes régionaux pour adapter les stratégies de transition aux spécificités locales et réduire les disparités géographiques.
3. Travailler en partenariat avec les entreprises et les établissements d'enseignement pour aligner les formations avec les besoins en compétences du marché, favorisant une transition équitable et durable.
4. Renforcer les mécanismes d'accompagnement des entreprises pour qu'elles puissent intégrer les compétences vertes dans leurs processus de recrutement et de formation continue.

Développement des compétences vertes en milieu urbain : enjeux et opportunités

**Le rôle clé des villes dans la transition verte**

Les villes jouent un rôle central dans la transition écologique en raison de leur forte consommation énergétique et de leur poids économique. Elles concentrent à la fois d'importants défis environnementaux et de grandes opportunités pour le développement des emplois et des compétences vertes.

Grâce à leur densité démographique et à leur statut de pôles d'innovation, les villes sont **des laboratoires privilégiés pour expérimenter des solutions durables et résilientes\*** : amélioration de l'efficacité énergétique, transformation des transports et adaptation aux changements climatiques.

Cependant, pour concrétiser leur plein potentiel, plusieurs **obstacles majeurs doivent être surmontés** :

- Une pénurie de travailleurs qualifiés pour les emplois verts ;
- Un manque de financement pour la transition écologique ;
- Le besoin de collaborations renforcées entre le secteur public et privé.

**\*La résilience<sup>8</sup>** est une aptitude d'un individu à se construire et à vivre de manière satisfaisante en dépit de circonstances traumatiques.

## Trois études pour comprendre les enjeux et tendances

Trois rapports récents mettent en lumière les défis et opportunités liés aux compétences vertes en milieu urbain :

1. **Le rapport *Global Good Green Jobs in C40 Cities*<sup>9</sup> de [C40 Knowledge](#)** montre que les villes ont un rôle clé dans la création d'emplois verts, notamment dans l'efficacité énergétique, la gestion des ressources et la mobilité durable ;
2. **Le Baromètre de la transition des entreprises 2024<sup>10</sup> de [Québec Net Positif](#), réalisé par Léger**, évalue l'engagement des entreprises québécoises dans la transition bas carbone et identifie les besoins en requalification de la main-d'œuvre ;
3. **Le Référentiel de compétences pour les professionnels de l'environnement bâti et de l'aménagement du territoire<sup>11</sup>, diffusé par [Le Climatoscope](#)**, met l'accent sur l'harmonisation des qualifications nécessaires pour accélérer la transition écologique en milieu urbain.

---

<sup>8</sup> [Larousse](#)

<sup>9</sup> [Global good green jobs in C40 cities](#)

<sup>10</sup> [Baromètre de la transition des entreprises 2024](#)

<sup>11</sup> [Référentiel de compétences pour les corps professionnels de l'environnement bâti et de l'aménagement du territoire](#)



- **Une pénurie croissante de compétences vertes**, qui concerne **18 % des entreprises en 2024** (contre 12 % en 2023), révélant un écart grandissant entre les besoins du marché et les formations disponibles.



### Former une main-d'œuvre qualifiée : un levier essentiel pour la transition

Pour répondre à ces défis, l'éducation et la formation continue sont des outils clés. Un exemple concret est le Référentiel de compétences\*\* élaboré par l'[Observatoire québécois de l'adaptation aux changements climatiques](#) (OQACC), [Ouranos](#) et le [ministère de l'Environnement, de la Lutte contre les changements climatiques, de la Faune et des Parcs](#). Ce programme offre :

- Cinq modules de formation en ligne,
- 15 heures d'apprentissage asynchrone,
- Des outils concrets pour intégrer les enjeux climatiques dans les métiers de l'aménagement urbain.

**\*\*Un référentiel de compétences** est un document qui définit les compétences nécessaires pour exercer un métier ou une fonction, en précisant les savoirs, savoir-faire et savoir-être attendus. Il sert à guider la formation, l'évaluation et la gestion des carrières.

Ces modules de formation visent à doter les professionnel.le.s des outils nécessaires pour intégrer les enjeux climatiques dans leurs pratiques et ainsi à renforcer leur capacité à rendre les villes plus résilientes et durables face aux défis de la transition verte. **En formant les acteurs et actrices de l'aménagement urbain, le référentiel devient un levier stratégique pour aider les villes à atteindre leurs objectifs de transition verte**, comme la carboneutralité et l'amélioration de la qualité de vie urbaine.



*Schéma du référentiel de compétences*

**Ce référentiel permet doter les professionnel-le-s des compétences essentielles pour accélérer la transition, rendant les villes plus durables, attractives et résilientes face aux changements climatiques.**

### **Conclusion : agir maintenant pour transformer les villes**

Le développement des compétences vertes en milieu urbain est **fondamental pour réussir la transition écologique au Québec**. En investissant dans la formation, les villes peuvent se positionner en leaders et assurer une transition efficace et inclusive.

Toutefois, ces avancées nécessitent une mobilisation collective :

- Mieux financer la transition écologique ;
- Former une main-d'œuvre qualifiée ;
- Renforcer les collaborations public-privé.

Les CSMO (Comités sectoriels de main-d'œuvre) ont un rôle essentiel à jouer pour adapter les formations aux besoins du marché du travail. En soutenant l'adoption des compétences vertes, ils garantissent que les entreprises et les travailleurs seront prêts à relever les défis climatiques du futur.

## **Recommandations de COPTICOM**

### **EnviroCompétences (Pôle d'expertise en transition verte)**

1. Promouvoir l'utilisation de référentiels pour la reconnaissance et le développement des compétences spécifiques aux emplois verts.
2. Sensibiliser les entreprises aux avantages de l'intégration de la transition verte dans leur stratégie de développement des compétences et de recrutement.

### **Ensemble des Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)**

1. Renforcer la coopération entre villes, institutions publiques, organismes académiques, et entreprises pour une approche coordonnée en matière de compétences vertes.