



Enviro Compétences

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



PÔLE TRANSITION VERTE



Dictionnaire vert

DROIT D'AUTEUR

La forme et le contenu du présent document sont protégés par le droit d'auteur ainsi que par les lois québécoises, canadiennes et étrangères relatives à la propriété intellectuelle. Les éléments figurant dans ce document (le « contenu ») sont protégés en vertu de la Loi sur le droit d'auteur et par d'autres lois applicables en matière de propriété intellectuelle, et ils appartiennent au propriétaire du document.

REPRODUCTION

Il est strictement interdit de modifier, en tout ou en partie, ou d'utiliser ce document à des fins commerciales. Le document peut être distribué, publié et retransmis, à condition d'en respecter l'intégrité, la forme, le visuel ainsi que les mentions relatives aux droits d'auteur et de propriété.

Toute autre utilisation ou reproduction du contenu, sous quelque forme que ce soit, est interdite sans l'autorisation écrite préalable du propriétaire du document. Tous les droits non expressément accordés dans le présent document sont réservés. Le propriétaire du document fera respecter ses droits de propriété intellectuelle dans la mesure permise par les lois applicables, et tout contrevenant s'expose à des poursuites.

RESPONSABLE DU PROJET :

Dominique Dodier, directrice générale
EnviroCompétences

COORDINATRICE DU PROJET :

Hélène Scheed, coordonnatrice du Pôle d'expertise en transition verte
EnviroCompétences

RÉALISATION DU PROJET :

Riadh Mestiri, coordonnateur à l'enseignement et la formation
CERIEC - Centre d'études et de recherches intersectorielles en économie circulaire

Remerciement pour leur appui dans le projet à :

- Émilie Chiasson, conseillère en communication au CERIEC- Hortense Montoux, chargée de projet – construction circulaire au CERIEC
- Éléonore Nouel, chargée de projet – systèmes alimentaires circulaires au CERIEC

LE DICTIONNAIRE VERT A ÉTÉ RÉALISÉ POUR LE COMPTE D'ENVIROCOMPÉTENCES GRÂCE À LA CONTRIBUTION DU COMITÉ AVISEUR :

Andréanne Dubé-Bernier

Ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques
(MELCC)

Anne Lautier

Ellio

Artegea Ximena

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Chloé Frédette

Québec Vert

Danielle Gagnon

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Esther Dormagen

Ellio

Étienne Angers

RECYC-QUÉBEC

Isabelle Ménard

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Jean-Luc Poirier

Québec Vert

Laura Ciaccialleri

RECYC-QUÉBEC

Luc Vescovi

Ministère des Transports du Québec (MTQ)

Lucia Aguilar

Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie

Patrick Rondeau

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Sophie Brehain

Institut de la statistique du Québec

Suzanne Noreau

Ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MELCC)

Nous tenons à remercier chaleureusement l'ensemble des experts pour leur précieuse contribution à l'élaboration de ce document. Leur expertise, leur rigueur et leur engagement ont grandement contribué la qualité de ce travail.

Table des matières

(1)	Mot d'introduction	5
(2)	Le Dictionnaire vert et le grand diagnostic vert	6
(3)	Les étapes d'élaboration du dictionnaire	6
(4)	Résultats par étapes	8
(5)	Cadre et dimensions des définitions	11
(6)	Définition	17
(7)	Conclusions et ouvertures	18
(8)	Annexes.....	20

(1) Mot d'introduction

Dominique Dodier, directrice générale d'EnviroCompétences

Cette réalisation témoigne de l'engagement du Pôle face aux défis de la transition verte. Nous vous présentons le *Dictionnaire vert*, un projet structurant qui s'inscrit au cœur des travaux du Pôle d'expertise en transition verte.

Dans un contexte où la transition verte transforme en profondeur le monde du travail, ce dictionnaire vise à clarifier, structurer et rendre accessibles des notions essentielles à la compréhension de ces changements.

Les travaux du *Grand diagnostic vert* ont mis en évidence un enjeu majeur : l'absence de définitions communes et partagées des emplois et des compétences liés à la transition verte. Ce constat souligne l'importance de se doter d'un langage commun afin de mieux analyser les transformations en cours, de soutenir la prise de décision et d'accompagner les acteurs du marché du travail dans cette évolution. Le dictionnaire constitue une première réponse concrète à ce besoin, en proposant un cadre de référence cohérent, ancré dans les réalités québécoises et aligné avec les grandes orientations internationales.

Fruit d'une démarche collaborative réunissant des expert·es et des partenaires institutionnels regroupés au sein du comité aviseur, ce travail reflète une volonté collective de mieux comprendre et de valoriser le verdissement de l'économie. Il met en lumière le caractère progressif et transversal de la transition verte, qui ne se limite pas à certains secteurs, mais touche l'ensemble des professions et des compétences.

Nous sommes convaincus que ce dictionnaire deviendra un outil précieux pour les comités sectoriels de main-d'œuvre, les acteurs de la formation et les organisations. Il leur permettra de mieux structurer leurs actions, d'adapter leurs pratiques et de soutenir efficacement le développement des compétences. Ensemble, nous avons l'occasion de bâtir un cadre commun favorisant une transition verte, cohérente, inclusive et durable pour le Québec.

(2) Le Dictionnaire vert et le grand diagnostic vert

En cohérence avec les constats du Grand diagnostic vert, le *Dictionnaire vert*, vise à répondre de manière structurante, au besoin de clarification et de structuration des concepts. Plus précisément, le projet propose de co-construire, à l'échelle québécoise, des définitions de référence pour les notions d'emploi vert, d'emploi verdissant, de compétences vertes et de compétences verdissantes.

La démarche repose sur une revue de la littérature ainsi que sur un processus de co-définition mobilisant des experts à travers trois ateliers. Elle se situe volontairement à une échelle macro, permettant d'établir un cadre de référence commun, sans viser une analyse fine des métiers ou des tâches. En ce sens, le dictionnaire constitue un premier jalon, il permet de poser les bases conceptuelles nécessaires et de générer un premier ensemble structuré de données sur le verdissement des métiers.

Ce travail a vocation à soutenir l'offre de service des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), à favoriser une meilleure structuration des formations et, plus largement, à contribuer à l'écologisation transversale de l'économie. Il ouvre également la voie à des travaux complémentaires, potentiellement plus fins et ancrés dans l'analyse des tâches. Ces travaux pourront s'appuyer sur les fondations établies par ce premier référentiel terminologique, ainsi que sur certaines approches méthodologiques mises en évidence dans le Grand diagnostic vert, notamment l'« approche actionnelle » fondée sur l'analyse des tâches, qui apparaît prometteuse pour une caractérisation plus précise du verdissement des métiers.

(3) Les étapes d'élaboration du dictionnaire

• Introduction et objectifs

Cette partie présente la démarche ayant mené à l'élaboration d'un cadre terminologique de référence autour du verdissement des métiers. Elle rend compte du processus ayant permis de définir les quatre termes :

- Emploi vert
- Emploi verdissant
- Compétence verte
- Compétence verdissante

Ces définitions ont été développées de manière à être à la fois alignées avec les principaux référentiels internationaux (notamment ceux de l'OIT, du PNUE et d'autres organisations de référence) et adaptées aux réalités québécoises, en particulier celles des métiers en environnement et des compétences associées.

Cette partie présente ainsi les différentes étapes ayant conduit à la formulation de ces définitions, en mettant en évidence les choix méthodologiques, les contributions des parties prenantes et les processus de validation mobilisés.

- **Approche méthodologique**

L'élaboration du Dictionnaire vert s'est appuyée sur une approche méthodologique combinant deux leviers complémentaires :

- Une revue de la littérature grise, permettant de recenser et d'analyser les définitions existantes ;
- Un processus de co-définition et de validation impliquant le comité aviseur.

La démarche adoptée a été itérative et collaborative. Elle a permis de croiser les apports de la littérature avec les connaissances pratiques et contextuelles du comité, afin de faire émerger des définitions à la fois robustes sur le plan conceptuel et pertinent sur le plan opérationnel. Le processus s'est structuré en plusieurs étapes successives, dont trois ateliers participatifs ayant constitué les moments de discussion, d'ajustement et de validation des définitions.

- **Logique de la démarche : une approche en entonnoir**

La démarche suivie repose sur une logique progressive « en entonnoir », qui a permis de passer :

- d'un ensemble diversifié de définitions issues de la littérature ;
- à l'identification de caractéristiques communes et structurantes ;
- jusqu'à la formulation de définitions consensuelles adaptées au contexte québécois.

Cette progression s'est concrétisée à travers trois ateliers successifs, auxquels a participé l'ensemble du comité aviseur :

- Atelier 1 – Exploration

Identification et sélection des caractéristiques clés des définitions à partir de la littérature.

- Atelier 2 – Diagnostic

Analyse critique, mise à l'épreuve et bonification des premières versions des définitions.

- Atelier 3 – Réalisation

Consolidation, ajustements finaux et validation des définitions par le comité aviseur.

(4) Résultats par étapes

- **Revue de littérature – Construction d'un thésaurus**

La revue de littérature a constitué la première étape de la démarche. Elle a permis d'identifier, d'analyser et de comparer les définitions existantes des quatre termes étudiés : emploi vert, emploi verdissant, compétence verte et compétence verdissante.

Ce travail a conduit à la constitution d'un corpus structuré de définitions issues de sources scientifiques et institutionnelles reconnues. L'analyse de ce corpus a permis de mettre en évidence :

- les principales approches conceptuelles mobilisées ;
- les éléments de convergence entre les définitions ;
- ainsi que certaines divergences ou zones d'ambiguïté.

Cette étape a permis de dégager les caractéristiques clés des concepts étudiés et de constituer un socle commun de référence ayant servi de base aux travaux des ateliers du comité aviseur.

Il est à noter que cette revue visait avant tout à identifier les éléments structurants des termes, plutôt qu'à produire un recensement exhaustif.

En annexe 1 se trouvent la synthèse terminologique et la revue de littérature complète qui avaient été partagées au comité aviseur. Dans les annexes 2,3 et 4 se retrouvent les documentations et les exercices des différents ateliers.

- **Atelier 1 – Exploration**

Le premier atelier a marqué le lancement du travail collectif de définition avec le comité aviseur.

À partir de la revue de littérature, les membres du comité aviseur ont analysé et comparé différentes définitions selon des critères de caractérisation préalablement identifiés. Un travail collaboratif a permis de positionner ces définitions sur des gradients (par exemple : nature des activités, niveau d'impact environnemental, degré de transformation des pratiques).

Les échanges ont conduit à :

- l'identification des caractéristiques jugées les plus pertinentes ;
- la sélection des éléments structurants à retenir ;
- et l'élaboration de premières ébauches de définitions adaptées aux termes visés.

Cet atelier a ainsi permis de passer d'un corpus de définitions existantes à une première formalisation collective des concepts, portée par le comité aviseur.

- **Atelier 2 – Diagnostic**

Le deuxième atelier a permis de mettre à l'épreuve les premières versions des définitions (V1) issues du travail précédent.

Les membres du comité aviseur ont travaillé en sous-groupes à partir de mises en situation illustratives, d'exemples d'emplois et de références existantes. Cette approche a permis de tester concrètement :

- la compréhension des définitions ;
- leur cohérence interne ;
- et leur applicabilité dans des contextes professionnels variés.

Les échanges ont permis d'identifier certains ajustements nécessaires, de lever des ambiguïtés et de bonifier les formulations. Cette étape a conduit à une version consolidée des définitions, intégrant les apports du comité aviseur.

- **Atelier 3 – Réalisation**

Le troisième atelier a constitué l'étape finale du processus de co-définition.

Les membres du comité aviseur ont été invités à examiner les versions pré-finales des définitions, à formuler, le cas échéant, des ajustements mineurs, et à valider leur cohérence globale.

Cet atelier a permis d'atteindre un consensus au sein du comité aviseur et de finaliser le cadre terminologique proposé.

- **Synthèse de la démarche**

L'ensemble de ce processus a permis de transformer un ensemble hétérogène de définitions issues de la littérature en un cadre terminologique cohérent, co-construit et validé.

La démarche a assuré :

- un ancrage scientifique, à travers la revue de littérature ;
- une pertinence opérationnelle, grâce à la mobilisation du comité aviseur ;
- et une appropriation collective des concepts par les membres du comité.

Les quatre définitions proposées dans le présent document constituent ainsi le résultat d'un processus structuré, itératif et concerté, et offrent une base de référence pour les travaux futurs liés au verdissement des métiers.

(5) Cadre et dimensions des définitions

L'approche adoptée pour caractériser les compétences et les métiers de la transition verte ont consisté à considérer le « vert » comme défini par l'appartenance à une économie verte au sens de la définition québécoise. Ainsi, le « vert » est ici relatif aux éléments qui évoluent à l'intérieur d'une économie verte.

L'économie verte est une économie qui entraîne une amélioration du bien-être humain et de l'équité sociale, tout en réduisant de manière significative les risques environnementaux et la pénurie des ressources.

([Gouvernement du Québec, 2020](#))

- **Cadre conceptuel des définitions du verdissement des métiers**

Les définitions proposées dans le présent dictionnaire reposent sur une approche centrée sur la finalité des tâches, des responsabilités et des pratiques professionnelles. Cette approche vise à qualifier le caractère vert ou verdissant d'un emploi ou d'une compétence en fonction de sa contribution effective à des objectifs environnementaux.

- **Principe fondamental: la finalité environnementale comme critère déterminant**

Un emploi ou une compétence est qualifié de vert ou de verdissant lorsqu'il contribue, à des degrés variables, à des finalités environnementales telles que :

- la prévention des impacts environnementaux ;
- la réduction et le contrôle des pressions exercées sur l'environnement ;
- la réparation des dommages environnementaux ;
- la protection et la conservation des écosystèmes ;
- l'utilisation durable des ressources naturelles.

Dans cette perspective, c'est l'objectif environnemental poursuivi par les tâches qui constitue le critère déterminant de qualification. Cette finalité représente ainsi l'unité d'analyse centrale, permettant d'évaluer la « teinte verte » d'un emploi ou d'une compétence.

- **Gradation du verdissement: une lecture par finalités environnementales**

Le verdissement des métiers s'inscrit dans une logique de gradation, structurée autour de la dimension environnementale du développement durable. Cette gradation permet de distinguer différentes interventions environnementales, selon la séquence suivante :

- **Prévention**

Actions visant à éviter en amont la génération d'impacts environnementaux, en agissant sur la conception, les choix technologiques ou les modes de production et de consommation (ex. : éco-conception, réduction à la source, substitution de matières).

- **Réduction et contrôle**

Actions visant à limiter, encadrer ou maîtriser les impacts environnementaux générés par des activités existantes (ex. : traitement des émissions, gestion des rejets, contrôle des pollutions, gestion des risques environnementaux).

- **Réparation**

Actions visant à restaurer, compenser ou corriger des dommages environnementaux déjà causés (ex. : décontamination, restauration de sites, réhabilitation d'écosystèmes).

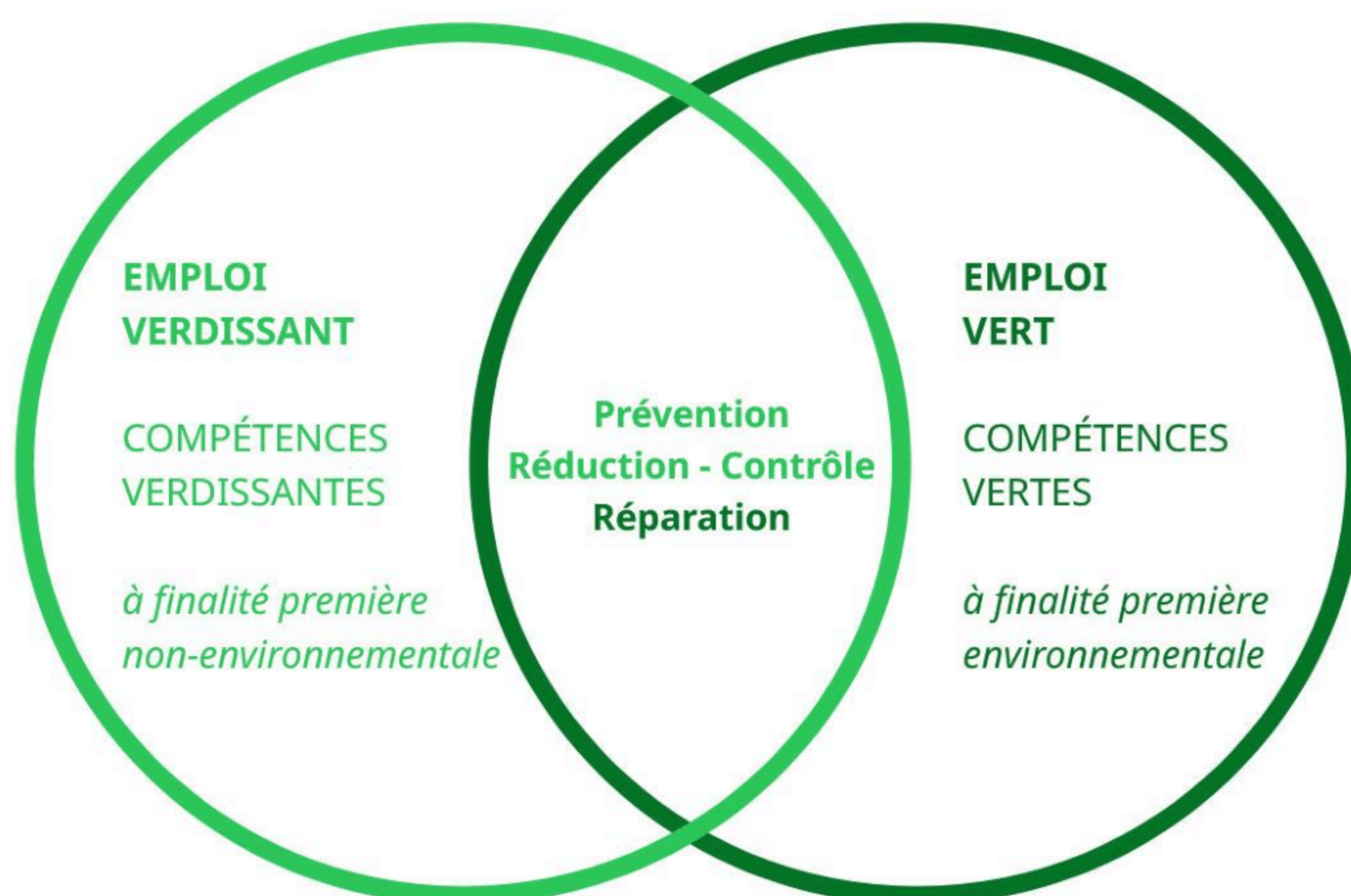
Cette gradation constitue un continuum d'intervention environnementale permettant de situer les activités professionnelles selon leur contribution relative à la transition verte.

Elle permet également d'intégrer, de manière structurée, des dimensions telles que :

- la protection des milieux naturels ;
- la préservation des écosystèmes ;
- la gestion des risques environnementaux ;
- les mesures de prévention et de contrôle.

La présente gradation définit une échelle permettant de distinguer le « vert » du « verdissant » dans les définitions du dictionnaire vert. Elle vise à qualifier, dans une perspective opérationnelle, la nature environnementale des actions, des compétences et des emplois. Cette gradation ne constitue pas une hiérarchie entre les types d'interventions environnementales (prévention ; réparation-contrôle ; réparation). Ces trois catégories sont considérées comme équivalentes en importance. Elle permet toutefois d'opérer une distinction analytique entre compétences vertes et compétences verdissantes, ainsi qu'entre emplois verts et emplois verdissants.

Figure 1 : Illustration schématique de la gradation du verdissement du Dictionnaire vert



- **Ancrage dans le développement durable**

Les compétences et les emplois verts et verdissants s'inscrivent dans le cadre plus large du développement durable (DD), qui repose sur l'articulation de trois dimensions : environnementale; sociale et économique. Dans l'analyse des emplois et des compétences, ces trois dimensions doivent être prises en compte. Toutefois, la dimension environnementale constitue le critère déterminant pour qualifier le caractère vert ou verdissant. Ainsi :

- une compétence ou un emploi est considéré comme vert ou verdissant uniquement si sa finalité principale touche à l'environnement ;
- les dimensions sociales et économiques peuvent être présentes dans l'exercice du travail ou dans ses effets, mais elles ne suffisent pas, à elles seules, à qualifier un emploi ou une compétence de vert ou de verdissant (Ex. : le travail social, même s'il intègre le mouvement de la transition verte comme dynamique sociétale, ne peut pas être considéré comme un emploi vert).

- **Place des dimensions sociales et économiques**

Les dimensions sociales et économiques occupent une place complémentaire dans les définitions, et peuvent être appréhendées à deux niveaux :

La nature du travail :

- conditions de travail ;
- qualité de l'emploi ;
- respect des principes d'emploi décent ;

Les résultats ou effets du travail :

- bénéfices sociaux ;
- amélioration du bien-être collectif ;
- retombées économiques.

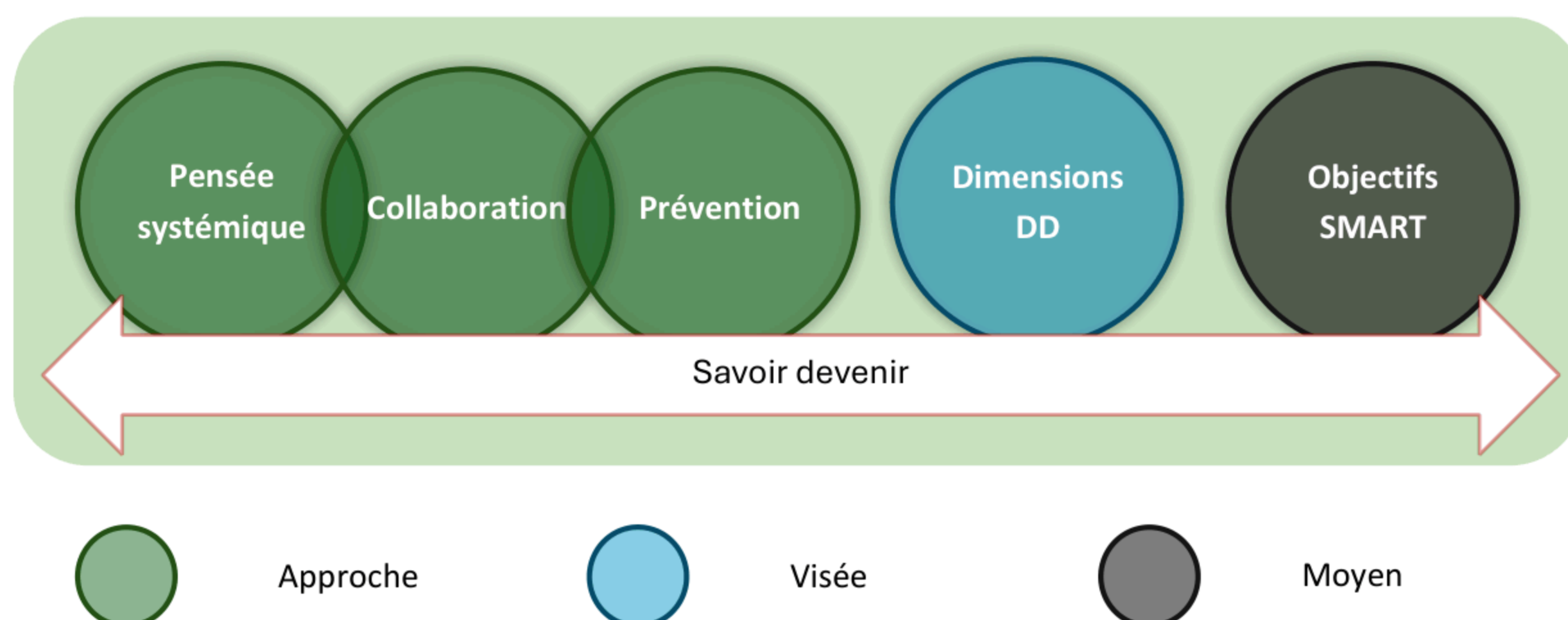
- **Caractères des compétences vertes et verdissantes**

Les compétences vertes et verdissantes intègrent des approches systémiques, collaboratives et préventives afin d'anticiper autant que possible les impacts négatifs éventuels sur l'ensemble des acteurs et des environnements. Elles considèrent également simultanément les effets des solutions adoptées selon leurs dimensions environnementale, sociale et économique.

Comme compétences, au-delà du savoir, du savoir-faire et du savoir-être, elles intègrent le savoir-devenir, soit la capacité humaine à se transformer, à apprendre en continu et à évoluer avec conscience et courage.

Ensuite, les compétences vertes et verdissantes intègrent, dans la promotion des objectifs des pratiques professionnelles, une approche SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporellement définies) afin de favoriser l'opérationnalisation des objectifs de travail par une gestion rigoureuse et une planification efficace.

Figure 2 : Illustration schématique des caractères des compétences vertes et verdissantes



- **Synthèse du cadre et des dimensions des définitions**

Ainsi, le cadre retenu repose sur une articulation cohérente entre finalité environnementale, gradation du verdissement et caractéristiques des compétences. L'identification du caractère vert ou verdissant d'un emploi ou d'une compétence s'appuie sur :

- l'analyse des tâches, responsabilités et pratiques professionnelles ;
- l'identification de leur finalité environnementale ;
- leur positionnement dans un gradient d'intervention (prévention, réduction/contrôle, réparation) ;
- leur inscription dans une perspective de développement durable, où la dimension environnementale est déterminante ;
- et la mobilisation de compétences spécifiques, caractérisées par des approches systémiques, collaboratives, préventives et orientées vers l'action.

En adoptant cette perspective, EnviroCompétences affirme le caractère transversal, progressif et structurant de la transition verte.

(6) Définition

- **Compétences verdissantes**

Les compétences verdissantes sont les capacités mobilisées pour faire évoluer des pratiques professionnelles dont la finalité première n'est pas environnementale, afin d'y intégrer des considérations environnementales liées notamment à la prévention, anticipation, contrôle ou à la réduction des impacts sur l'environnement, ainsi qu'à l'utilisation durable des ressources naturelles.

- **Emploi verdissant**

Un emploi verdissant est un métier dont la finalité première n'est pas environnementale, mais dont certaines tâches, responsabilités ou pratiques évoluent de manière à intégrer des considérations environnementales, notamment en matière de prévention, d'anticipation, de contrôle ou de réduction des impacts sur l'environnement, ainsi que d'utilisation durable des ressources naturelles. Concrètement, il valorise le bien-être humain et l'équité sociale et mobilise des compétences verdissantes sans que la finalité principale de l'emploi devienne directement environnementale.

- **Compétences vertes**

Les compétences vertes sont les capacités mobilisées dont la finalité principale est directement environnementale et qui visent la prévention, la réduction, le contrôle, la gestion ou la réparation des impacts sur l'environnement, ainsi que la protection, la conservation, la restauration ou l'amélioration des écosystèmes et l'utilisation durable des ressources naturelles.

- **Emploi vert**

Un emploi vert est un métier dont la finalité principale est directement environnementale et dont les tâches, responsabilités ou pratiques contribuent directement à la prévention, à la réduction, au contrôle, à la gestion ou à la réparation

des impacts sur l'environnement, ainsi qu'à la protection, à la conservation, à la restauration ou à l'amélioration des écosystèmes et à l'utilisation durable des ressources naturelles et qui valorise le bien-être humain et l'équité sociale tant dans l'opérationnalité que dans la finalité de ses activités.

(7) Conclusions et ouvertures

Les définitions d'emploi vert, d'emploi verdissant, de compétence verte et de compétence verdissante proposées dans ce dictionnaire ne sont pas de simples repères terminologiques. Elles s'inscrivent dans un moment où les métiers se transforment, où les pratiques se réinventent et où la transition verte redessine les contours du travail. Dans un monde en transformation, ces définitions agissent comme des points d'ancrage. Elles permettent de nommer ce qui évolue, de rendre lisible ce qui, autrement, resterait diffus. En s'appuyant sur la finalité environnementale des tâches et sur une gradation des contributions, elles donnent à voir les multiples façons dont les métiers participent à cette transformation. Elles révèlent que la transition verte n'est pas une rupture isolée, mais un processus continu, qui traverse les métiers, les compétences et les trajectoires.

Pour les comités sectoriels de main-d'œuvre, ces définitions deviennent alors plus qu'un cadre, elles ouvrent un espace d'action et de valorisation. Elles permettent de reconnaître ce qui se transforme dans les métiers, de mieux accompagner les transitions professionnelles, de structurer des offres de service en phase avec les réalités émergentes. Elles donnent aussi un langage commun, une manière partagée de dire et de comprendre le verdissement des métiers, et ainsi de le rendre visible, concret, mobilisateur.

Car au fond, ces définitions participent à une mise en lumière essentielle, celle du caractère transversal de la transition verte. Elles montrent que celle-ci ne se limite pas aux secteurs spécialisés, mais qu'elle irrigue progressivement l'ensemble du monde du travail, appelant à repenser les façons de faire, de décider et de collaborer.

Dans cette dynamique, une prochaine étape pourrait être de prolonger ce travail en développant une matrice de correspondance, capable de relier les critères des

compétences vertes et verdissantes, les définitions proposées et des exemples concrets d'emplois. Un tel outil permettrait de faire le pont entre le concept et l'action, entre le cadre et les pratiques, en donnant corps aux définitions dans la réalité des métiers.

À plus long terme, cette perspective pourrait s'approfondir par le recours à une approche actionnelle, fondée sur l'analyse fine des tâches. Il ne s'agirait plus seulement de définir, mais de plonger au cœur du travail lui-même, là où s'opèrent les transformations liées à la transition verte. C'est dans cet aller-retour entre conceptualisation et ancrage dans les pratiques que pourra pleinement se déployer le potentiel de ces définitions, non pas comme une fin en soi, mais comme un levier vivant, au service des transformations des métiers et de la transition verte.

(8) Annexes

- **Annexe 1 : [Revue de littérature](#)**
- **Annexe 2 : [Atelier Exploration](#)**
- **Annexe 3 : [Atelier Diagnostic](#)**
- **Annexe 4 : [Atelier Réalisation](#)**