

COMPÉTENCES DE L'AVENIR

Résoudre le casse-tête des compétences

La bonne information, la pièce manquante

JANVIER 2020

Emna Braham et
Steven Tobin

**FORUM DES
POLITIQUES
PUBLIQUES**

**TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT**

DiVERSITY
INSTITUTE

**Centre des
Compétences futures**



Bonnes politiques. Meilleur Canada. Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différents parties prenantes au processus d'élaboration des politiques. Il leur offre une tribune pour examiner les questions et apporter de nouveaux points de vue et de nouvelles idées dans des débats cruciaux sur les politiques. Nous croyons que l'élaboration de bonnes politiques est essentielle à la création d'un Canada meilleur – un pays cohésif, prospère et sûr. Nous contribuons en :

- réalisant des recherches sur des questions cruciales ;
- stimulant des dialogues sincères sur nos sujets de recherche;
- célébrant le travail de leaders exceptionnels.

Notre approche – appelée « **De l'inclusion à la conclusion** » – mobilise des interlocuteurs, connus ou non, qui nous aident à tirer des conclusions afin d'identifier les obstacles à la réussite et de trouver des pistes de solutions. Le FPP est un organisme de bienfaisance indépendant et non partisan qui compte parmi ses membres différents organismes privés, publics et sans but lucratif.

ppforum.ca @ppforumca



Le Centre des Compétences futures est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui a pour mission de préparer les Canadiens et les Canadiennes à la réussite professionnelle. Nous croyons que les citoyens et citoyennes du Canada devraient avoir confiance en leurs compétences pour réussir dans un marché du travail en évolution. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons afin de déterminer, mettre à l'essai, mesurer et mettre en commun avec rigueur des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les travailleurs et travailleuses auront besoin pour réussir aujourd'hui et demain.

Le Centre des Compétences futures est un partenariat entre :



Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez la page www.fsc-ccf.ca, ou écrivez à info@fsc-ccf.ca.





Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes contribue à mieux définir les obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés, ainsi que les pratiques exemplaires permettant d'induire des changements et de produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des compétences futures.

Le présent rapport est accessible en ligne : [français](#) | [anglais](#)

ISBN : 978-1-988886-85-5

Compétences de l'avenir est financé par le [Centre des Compétences futures](#) du gouvernement du Canada.

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada. Le présent rapport peut être reproduit à des fins éducatives et non lucratives, à l'exception des revues savantes ou professionnelles. Pour de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, écrivez à communications@fsc-ccf.ca.

The word 'Canada' in a serif font, with a small Canadian flag icon above the 'a'.

TABLE DES MATIÈRES

À propos du projet	iv
À propos des auteurs	v
Résumé	1
Pourquoi l'information sur le marché du travail est-elle cruciale?	3
Le poids des mots : les défis de la définition des compétences	7
Désordre et confusion	7
Le ruban À mesurer : différentes options pour mesurer les compétences.....	11
L'ancienne méthode ne fonctionne plus.....	11
Tests de compétences : précis, mais à quel prix?.....	14
Recherchée : classification de la recherche de données	18
Rattacher les compétences aux professions	19
La voie à suivre.....	21
Partager un jargon commun	22
Rattacher la Taxonomie des compétences et des capacités aux professions.....	22
Mettre à profit les nouvelles techniques pour améliorer les renseignements sur les compétences.....	23
Références	24

À PROPOS DU PROJET

Les besoins des Canadiens et des Canadiennes en matière de formation professionnelle changent rapidement. Par l'entremise de Compétences de l'avenir, le Forum des politiques publiques et le Diversity Institute – en sa qualité de responsable de la recherche au Centre des Compétences futures – publient une série de rapports qui explorent certains des enjeux les plus importants ayant actuellement des répercussions sur l'écosystème des compétences au Canada. Chaque rapport met l'accent sur un enjeu particulier, examine l'état actuel des connaissances sur ce sujet et cerne les domaines qui nécessitent des recherches supplémentaires. Cette base solide vise à appuyer des recherches plus poussées et à rendre l'élaboration de politiques plus solide. Un ensemble diversifié d'auteurs, qui participent à l'écosystème des compétences par l'entremise de divers rôles, notamment la recherche, l'activisme et l'élaboration de politiques, ont été soigneusement choisis pour proposer un large éventail de perspectives, tout en mettant en avant le contexte canadien. Leurs antécédents, leurs expériences et leur expertise variés ont permis de façonner leurs perspectives individuelles, leurs analyses de l'écosystème actuel des compétences et les rapports qu'ils ont rédigés.

La série Compétences de l'avenir comprend des rapports portant sur les sujets suivants :

- **Comprendre l'avenir des compétences : comparaisons des tendances au niveau mondial**
- **Le pondérable et l'impondérable : quelles sont les compétences pour trouver un emploi**
- **Repenser les liens entre la technologie et l'avenir du travail**
- **Définir les compétences numériques et les moyens de les acquérir**
- **Obstacles à l'emploi pour les immigrants et les personnes racialisées au Canada**
- **Obstacles à l'emploi pour les personnes en situation de handicap**
- **Rendement du capital investi par les chefs de file de l'industrie en matière de compétences et de formation**
- **La transition de diplômés universitaires du système d'éducation à la main-d'œuvre**



À PROPOS DES AUTEURS



EMNA BRAHAM

Économiste principale, Conseil de l'information sur le marché du travail

Emna Braham s'est jointe au CIMT à titre d'économiste en vue d'évaluer l'état actuel de l'information sur le marché du travail canadien et de mener des recherches prospectives en collaboration avec les parties prenantes. Avant de se joindre au CIMT, M^{me} Braham était gestionnaire chez CIDE, une firme de service-conseil qui aide les gouvernements et les organismes internationaux dans les domaines du développement économique, de l'éducation et du développement de la main-d'œuvre.



STEVEN TOBIN

Directeur exécutif, Conseil de l'information sur le marché du travail

Steven Tobin est directeur exécutif du Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT), dont le mandat est de veiller à ce que la population canadienne, les parties prenantes et les décideurs politiques disposent de l'information et des connaissances nécessaires pour réussir dans un monde du travail évolutif et dynamique. Avant de rejoindre le CIMT, M. Tobin a travaillé à l'OCDE, à l'Organisation internationale du travail, ainsi qu'aux paliers fédéral et provincial.



RÉSUMÉ

Chaque jour, les Canadiens et les Canadiennes prennent des décisions qui influencent leur carrière et leur vie, et les entreprises prennent des décisions qui influencent leurs organisations. Pour que leurs choix soient bien éclairés, ils doivent pouvoir s'appuyer sur des renseignements exacts, opportuns et pertinents. Les développements récents (notamment l'évolution technologique) font toutefois en sorte que les compétences et les exigences relatives aux emplois sont moins clairement définis qu'avant. Même les compétences exigées pour de nombreux emplois traditionnels évoluent, et les employeurs signalent qu'il est difficile de trouver des travailleurs possédant les compétences requises pour occuper les postes vacants – tant dans les secteurs établis que dans les nouveaux. De même, les travailleurs ont du mal à comprendre les nouvelles compétences requises pour les emplois et, bien souvent, ils ne possèdent pas les outils ni les connaissances nécessaires pour satisfaire à ces nouvelles exigences. Comment les travailleurs et les employeurs peuvent-ils s'y retrouver dans un marché du travail de plus en plus structuré par l'offre et la demande de compétences, plutôt que par la qualification des diplômés?

La plupart des indicateurs montrent que l'économie et le marché du travail du Canada se portent bien, mais pour continuer à stimuler la prospérité et à accroître les possibilités économiques, les décideurs politiques et les employeurs devront identifier et mieux décrire les compétences nécessaires dans ce monde du travail dynamique. Bref, il est crucial d'établir une architecture informationnelle plus robuste et plus perspicace autour des compétences.

Il faut mieux définir et mesurer les compétences, en plus de faciliter l'accès à l'information sur les compétences qui sont en demande aujourd'hui et celles qui le seront demain. Autrement, les

chercheurs, les décideurs politiques et les autres intervenants ne peuvent pas définir ni mesurer les enjeux relatifs aux compétences sur le marché du travail.

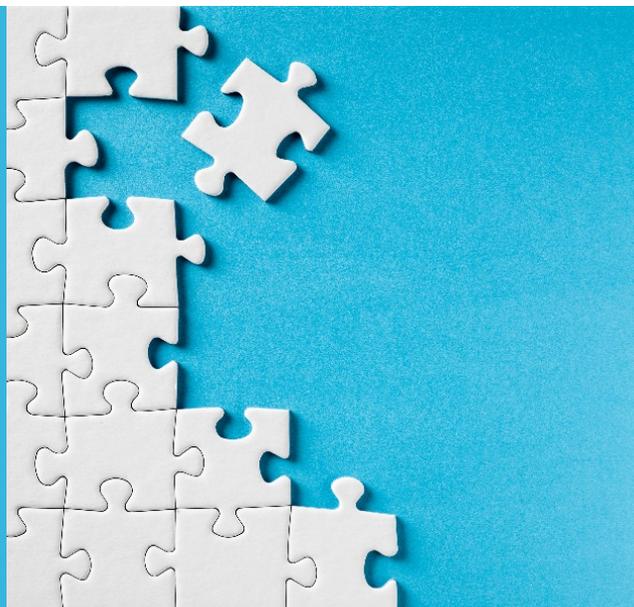
Cela dit, la taxonomie à elle seule ne suffit pas. Pour que les travailleurs s'épanouissent et que les employeurs trouvent des talents, la taxonomie des compétences doit être reliée aux professions par le biais de la classification nationale des professions. Si on peut mettre en correspondance les compétences et les emplois de cette façon, il sera possible de mieux comprendre les caractéristiques des travailleurs et des emplois.

À partir de là, toutes les approches possibles, y compris les nouvelles techniques de collecte des données massives, devraient être évaluées et utilisées pour mesurer les besoins en compétences du marché du travail. Emploi et Développement social Canada et Statistique Canada devraient gérer cette taxonomie et cette mise en correspondance pour en assurer la crédibilité, la rigueur et l'intégrité, car ces ministères fédéraux possèdent les connaissances et l'infrastructure statistique nécessaires pour réaliser ce travail.

La continuité de la prospérité économique du Canada repose sur sa capacité à améliorer ses politiques et ses programmes en matière de compétences. Il faut en particulier améliorer l'information sur les besoins des employeurs et des travailleurs en matière de compétences et de formation, ce qui permettra notamment aux établissements d'enseignement et aux autres prestataires de formation de se préparer et de mieux aider les travailleurs à s'adapter à l'évolution du monde du travail. Pour résoudre le casse-tête des compétences, il est crucial de disposer de renseignements adéquats sur le marché du travail.



Les compétences exigées pour de nombreux emplois évoluent, et les employeurs signalent qu'il est difficile de trouver des travailleurs possédant les bonnes compétences. De même, les travailleurs ont du mal à comprendre les nouvelles compétences requises pour les emplois et, bien souvent, ils ne possèdent pas les outils ni les connaissances nécessaires pour satisfaire à ces nouvelles exigences.



POURQUOI L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EST-ELLE CRUCIALE?

Une information adéquate sur les compétences est essentielle à notre prospérité collective future

Toute décision doit tenir compte des divers faits et éléments de preuve. Chaque jour, les Canadiens et les Canadiennes font des choix en matière d'éducation, de formation, de carrière, d'emploi et d'activités commerciales. Ces décisions sont déterminantes pour la prospérité économique du Canada, ainsi que pour un vaste éventail de débouchés individuels et collectifs. En fin de compte, la valeur de l'information sur le marché du travail dépend de sa capacité à améliorer ces débouchés pour les Canadiens et les Canadiennes.

La plupart des indicateurs montrent que l'économie canadienne se porte bien. Elle a connu une croissance presque ininterrompue depuis la crise économique mondiale de 2008-2009, entraînant des gains considérables et, dans certains cas, sans précédent, en matière d'emploi à l'échelle nationale¹.

“ Des définitions, des classifications et des mesures de compétences différentes et contradictoires coexistent.

Malgré ces chiffres nationaux positifs, de fortes variations régionales et sectorielles subsistent dans le paysage économique du Canada². Par exemple, partout au pays, il y a des régions rurales et des petites villes où le taux de chômage est beaucoup plus élevé que la moyenne nationale³. De plus, certaines populations – femmes, nouveaux arrivants, minorités racialisées, Autochtones, personnes en situation de handicap et autres – font face à des obstacles particuliers caractérisés par un taux de chômage plus élevé, un sous-emploi et des écarts salariaux^{4,5}.

¹ Statistique Canada. (2019). [Tableau 14-10-0117-01](#).

² Des provinces comme l'Alberta et la Saskatchewan continuent d'être aux prises avec un ralentissement dans le secteur pétrolier et gazier. Dans d'autres cas, comme au Nunavut, le taux de chômage – près de 1,5 fois le taux national – demeure toujours aussi élevé.

³ Statistique Canada. (2019). [Tableau 14-10-0105-01](#).

⁴ Organisation de coopération et de développement économiques. (2018). [Indigenous employment and skills strategies in Canada](#). Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois. Paris : Éditions OCDE.

⁵ Cukier, W. and Gagnon, W. 2019. The representation of women and racialized minorities as expert sources on-air in Canadian public affairs television. (Manuscrit soumis pour publication.)

Les Canadiens et les Canadiennes sont préoccupés par l'avenir, même dans les régions où la création d'emplois est forte. La façon dont le monde du travail change suscite de l'inquiétude, ainsi que des préoccupations et des interrogations grandissantes quant aux répercussions du vieillissement de la population, des changements climatiques et de la hausse potentielle des emplois précaires sur la nature et la quantité du travail.

Au regard de cette incertitude et pour aider la population canadienne à prendre des décisions plus éclairées, de nouveaux sondages et programmes ont été lancés ces dernières années pour recueillir des renseignements plus fiables et plus détaillés sur le marché du travail. Bien que d'importants progrès aient été réalisés, il est de plus en plus reconnu que le manque d'information pertinente et fiable relative aux compétences sur le marché du travail met en péril le succès futur du Canada.

Les employeurs mettent de plus en plus l'accent sur les compétences plutôt que sur la scolarité. Le défi de trouver des travailleurs possédant les bonnes compétences n'est pas non plus propre aux régions ou aux secteurs qui connaissent une très forte croissance de l'emploi. Les travailleurs sont également très conscients de ces changements et de l'importance accrue accordée aux compétences (c'est-à-dire, la capacité réelle d'être efficace dans un emploi) plutôt qu'aux seuls diplômes (c'est-à-dire le document attestant la réussite d'une formation). En effet, une récente enquête du Conseil de l'information sur le marché du travail a révélé que les exigences en matière de compétences étaient le deuxième élément d'information le plus recherché par les Canadiens et les Canadiennes après le salaire⁶. De plus, les travailleurs – en particulier ceux qui sont vulnérables, comme les individus issus de milieux défavorisés, les Autochtones et les travailleurs âgés – pourraient se heurter à des obstacles supplémentaires en raison de ces changements rapides sur le marché du travail.

Il existe un décalage entre la façon dont les employeurs expriment leurs besoins et la façon dont les chercheurs d'emploi font connaître leurs compétences relativement à ces exigences^{7,8,9}. Pour relever le défi des compétences, il faut clarifier davantage les définitions et la mesure des compétences, et disposer d'une information facilement accessible sur les compétences demandées aujourd'hui et attendues demain.

⁶ Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT). (2019). [Résultats d'enquête par groupe démographique](#), Conseil de l'information sur le marché du travail

⁷ Tyszko, J.A. (2018). [Transforming employer signaling in the talent marketplace](#). In Andreason, S., Greene, T., Prince, H., et Van Horn, C.E. (Éd.), Investing in America's workforce: Investing in systems for employment opportunity, 297–312. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

⁸ Cappelli, P. (2012). Why good people can't get jobs: The skills gap and what companies can do about it. Philadelphia, PA: Wharton Digital Press.

⁹ Cappelli, P. (2015). [Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence and arguments for the United States](#). ILR Review, 68(2), 251–290.

Une information de meilleure qualité et plus fiable sur les compétences

Le Canada a mis en œuvre des programmes et des initiatives d'acquisition de compétences sans établir un cadre commun permettant d'échanger les connaissances et les résultats d'évaluation. Malgré l'importance des compétences et l'intérêt qu'elles suscitent, l'information sur le marché du travail est rare et incomplète¹⁰. Il en résulte des données limitées sur l'offre et la demande de compétences au Canada.

Un pan du défi réside dans le fait qu'une grande partie de l'infrastructure actuelle autour de la collecte de données n'est pas mise en place – du moins pas encore – pour rassembler l'information sur les compétences. Divers intervenants, y compris le secteur privé, éclairent la discussion globale sur l'importance des compétences, mais généralement sans collecte directe de données ni jargon commun sur les compétences^{11,12}.

Pour combler cet écart, il faut d'abord clarifier les concepts et la terminologie utilisés pour décrire les travailleurs et les emplois, ainsi que les problèmes connexes de pénurie de main-d'œuvre et d'inadéquation des compétences (voir la figure 1)^{13,14,15}. Ces efforts constituent un premier pas dans la bonne direction, mais il reste encore beaucoup à faire pour relever les défis d'un monde du travail qui change rapidement.

¹⁰ Drummond, D., et Halliwell, C. (2016). [Labour market information: an essential part of Canada's skills agenda](#). Conseil canadien des affaires.

¹¹ Voir, par exemple, Banque royale du Canada. (2018). [Humans wanted: How Canadian youth can thrive in the age of disruption](#). BRC.

¹² Voir, par exemple, WorkBC. (2018). [British Columbia labour market outlook: édition 2018](#). WorkBC.

¹³ Carey, D. (2014). [Comblent les pénuries de compétences au Canada](#). Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE n° 1143. Paris : Éditions OCDE.

¹⁴ Cross, P. (2014). [Do labour shortages exist in Canada? Reconciling the views of employers and economists](#). Fraser Institute. Fraser Institute.

¹⁵ Komarnicki, E. (éd.). (2013). [Labour and skill shortages in Canada: Addressing current and future challenges. The Standing Committee on Human Resources, Skills, Social Development, and the Status of Persons with Disabilities](#). Parlement du Canada et Chambre des communes du Canada.

Figure 1 : Concepts clés : Pénuries de main-d'œuvre, déficits de compétences et inadéquation des compétences



Source : CIMT ([octobre 2018](#)).

Le bien-être économique, social et individuel de l'ensemble des Canadiens et Canadiennes dépend en partie de la capacité du marché du travail à jumeler les chercheurs d'emploi aux postes vacants. De plus en plus, ce processus de jumelage est dicté par l'offre et la demande de compétences – par opposition à la scolarité. Dans cette optique, le présent rapport résume les défis que posent la définition et la mesure des compétences au Canada et se penche sur la façon de développer une infrastructure de données améliorée pour effectuer le suivi des compétences. La première section traite des définitions appliquées aux compétences, et de quelques-uns des problèmes que créent ces définitions, avant de présenter un cadre pancanadien des compétences récemment créé. La seconde section présente les différentes façons de mesurer les compétences, comme l'utilisation de variables substitutives et les tests individuels. Deux principales possibilités d'améliorer les capacités d'observation sont présentées :

1. L'accessibilité accrue des données sur l'affichage d'emplois en ligne et l'établissement d'une nouvelle classification des compétences au Canada.
2. La proposition d'un moyen d'établir une infrastructure de données pour suivre les compétences.

LE POIDS DES MOTS : LES DÉFIS DE LA DÉFINITION DES COMPÉTENCES

Désordre et confusion

Au Canada, l'importance des compétences a fait l'objet de discussions et de débats alors qu'il n'existe pas de cadre commun pour les comprendre, les mesurer et les évaluer. Des définitions, des classifications et des mesures de compétences différentes et contradictoires coexistent. Bien que les divers cadres visent chacun un objectif ou un public particulier, ils ne permettent pas d'assurer la cohérence générale requise pour procéder à une analyse et évaluer les répercussions à grande échelle dans le système. L'absence d'un cadre commun au Canada a poussé les gouvernements, les organisations et les entreprises privées à élaborer une multitude de classifications.

Le cadre le plus connu est le Cadre des compétences essentielles d'Emploi et Développement social Canada (EDSC)¹⁶, qui définit neuf compétences essentielles et est largement utilisé pour concevoir et évaluer diverses initiatives de perfectionnement des compétences partout au pays. EDSC considère les compétences essentielles comme la base de l'apprentissage de toutes les autres compétences; elles permettent aux gens de mieux se préparer, d'obtenir et de conserver un emploi, et de s'adapter et de réussir au travail. Elles incluent l'alphabétisation (c'est-à-dire la lecture, l'écriture, l'utilisation des documents et la numératie), la capacité de raisonnement, la communication orale, l'informatique et les compétences numériques, le travail d'équipe et les compétences liées à l'apprentissage continu. Au niveau provincial, de nombreuses initiatives comme le cadre des compétences globales de l'Ontario recensent et classifient les compétences¹⁷.

Certaines provinces ont également collaboré pour établir de façon consensuelle des ensembles communs de compétences dans le cadre de l'Atlantic Canada Framework for Essential Graduation Competencies¹⁸, et plus généralement, un cadre global de compétences par l'entremise du Conseil des ministres de l'Éducation¹⁹. D'autres organisations ont mis au point des outils pour leurs propres besoins. Par exemple, Eco Canada et RH Tourisme Canada, deux associations sectorielles, maintiennent des normes professionnelles nationales qui définissent, de façon harmonisée, les compétences dans leurs secteurs respectifs.

¹⁶ Emploi et développement social Canada (EDSC). (2017). [Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles](#). Gouvernement du Canada.

¹⁷ Ministère de l'Éducation de l'Ontario. (2017). [Framework of global competencies](#). EduGAINS.

¹⁸ Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation. (2015). [The Atlantic Canada framework for essential graduation competencies](#). Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation.

¹⁹ Conseil des ministres de l'éducation, (n. d.). [Compétences globales](#). Gouvernement du Canada.

Le secteur privé a également été un intervenant important dans ce domaine. LinkedIn recueille et organise sa propre liste d'environ 50 000 compétences à partir de sa base de données d'offres d'emploi et de profils. Vicinity Jobs, un agrégateur privé d'offres d'emploi, recense quelque 10 000 compétences précises. Dans d'autres cas, comme pour le rapport *Humains recherchés* de RBC (2018), le marché du travail a été observé à travers le prisme de l'Occupational Information Network (O*NET) des États-Unis, qui inventorie 35 compétences.

Bien que chacune de ces classifications serve un objectif important, la multiplicité des systèmes de classification – qui, dans certains cas, distinguent mal les connaissances, les compétences et les aptitudes – sème la confusion. Par conséquent, les Canadiens et les Canadiennes doivent souvent se fier à leur propre définition du « savoir-être » et décider eux-mêmes quelles compétences particulières ils devraient acquérir (ou, dans le cas des éducateurs et des employeurs, quels types de formation ils devraient offrir). Une telle imprécision fait qu'il est difficile de réellement relever les défis en matière de compétences.

Bien comprendre les principes de base

Pour véritablement établir une taxonomie cohérente des compétences, il faut avant tout une compréhension claire et commune de ce que nous entendons par « compétences » – ce qui faisait défaut au Canada jusqu'à tout récemment. Il n'est pas aisé de définir les compétences, la définition variant souvent fortement d'une discipline à l'autre.

Notre système d'information ne dispose pas de données complètes et fiables sur l'offre et la demande de compétences au Canada. En tant que pays, nous avons piloté des programmes et des initiatives de perfectionnement des compétences sans cadre commun pour comprendre, mesurer et évaluer les compétences.



Pourtant, d'autres régions, notamment l'Europe²⁰ et les États-Unis²¹, ont des définitions communes depuis un certain temps.

Par « compétence », nous entendons l'application des connaissances d'un individu pour exécuter une tâche ou exercer une fonction précise dans un emploi. En d'autres termes, une compétence se situe à la jonction des capacités, des connaissances et du rendement. Les compétences sont acquises, liées à une tâche précise dans un contexte particulier, et peuvent être affinées et développées.

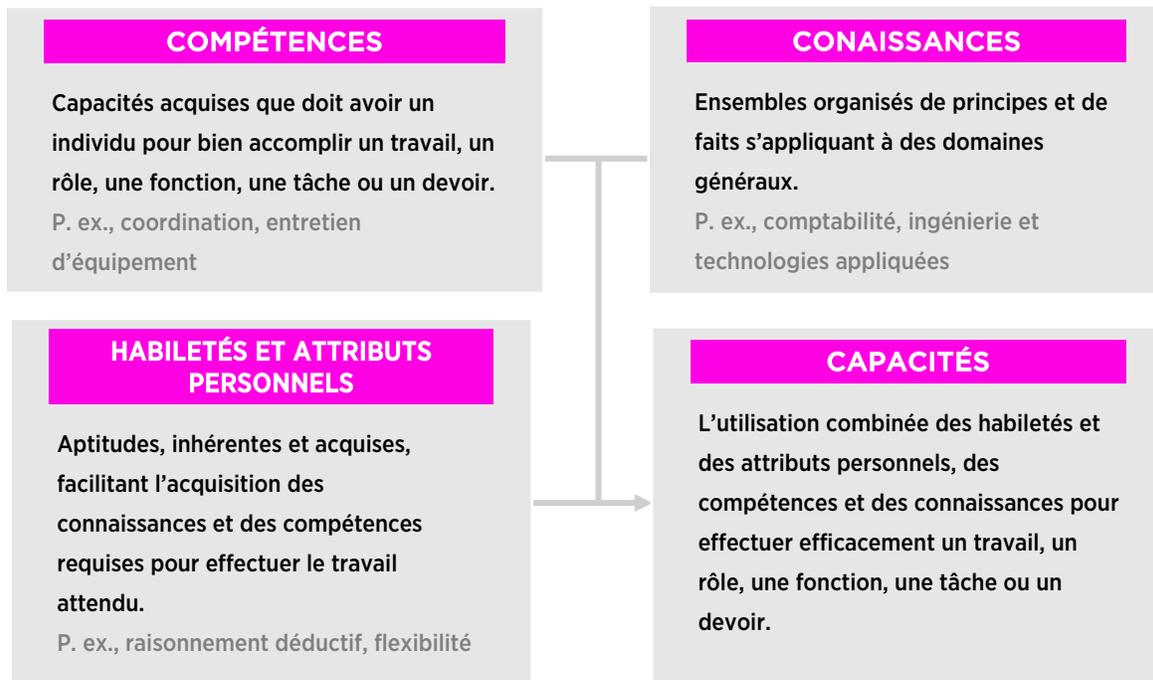
Pour clarifier la question, EDSC a récemment adopté une définition alignée sur les normes internationales. Plus précisément, EDSC a défini les compétences comme étant les capacités acquises qu'une personne doit posséder pour être efficace dans un emploi, un rôle, une fonction, une tâche ou une responsabilité (figure 2). Cette définition est le fruit d'un examen international approfondi et s'aligne sur celles qui sont utilisées par l'Organisation internationale du Travail²². Elle s'inspire également de la définition utilisée par O*NET, une ressource largement reconnue²³. Cette définition souligne l'importance de distinguer les compétences et d'autres concepts connexes comme les connaissances, les habiletés, les attributs personnels et les capacités.

²⁰ Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions (ESCO). (2018). [Skill](#).

²¹ Occupational Information Network (O*NET). (2019). [The O*NET® Content Model](#). O*NET.

²² Organisation internationale du travail (OIT). (2004). [Classification internationale type des professions \(CITP\) - le cadre et les concepts](#). OIT.

²³ L'OIT définit les compétences « comme la capacité d'accomplir les tâches et les fonctions afférentes à un emploi donné. » Le [système O*NET des États-Unis](#) définit les compétences comme « les capacités acquises qui facilitent l'apprentissage ou l'acquisition plus rapide des connaissances. ». Voir O*NET Online. (n.d.). [Skills](#). O*NET.

Figure 2 : Un nouveau cadre pour les compétences au Canada

Source : Conseil de l'information sur le marché du travail, Développement social Canada et Statistique Canada. (2019). [Faire le lien entre les compétences et les professions : Un court document de réflexion pour identifier les compétences découlant des catégories de la Classification nationale des professions \(CNP\)](#).

Ce cadre pancanadien est nouveau. Les distinctions entre les aptitudes, les connaissances, les habiletés et ainsi de suite pourraient donner l'impression qu'on coupe les cheveux en quatre, mais toute confusion relative à ces termes a des implications très concrètes. Par exemple, certains employeurs ont relevé que l'absence de « savoir-être » de certains candidats causait des difficultés de recrutement et ont demandé une réponse en matière de politiques. Mais il est important de comprendre ce qu'est « l'absence de savoir-être » avant de s'empresse de trouver des solutions. De même, lorsque les éducateurs consultent les employeurs pour concevoir des programmes d'études qui correspondent aux exigences du marché du travail, les deux parties doivent avoir la même compréhension pour combler efficacement l'écart.

On ne saurait trop insister sur l'importance de veiller à ce que tous les acteurs et agents qui participent à la discussion sur les compétences – notamment ceux qui établissent les politiques en matière d'éducation et de formation, les employeurs et les experts en développement de carrière – aient une compréhension commune des compétences. Pour que le Canada réussisse à relever les défis d'aujourd'hui, une compréhension commune du problème est la première étape nécessaire à l'élaboration de solutions.

LE RUBAN À MESURER : DIFFÉRENTES OPTIONS POUR MESURER LES COMPÉTENCES

L'ancienne méthode ne fonctionne plus

Il n'est pas aisé de mesurer une chose si elle est difficile à définir. Actuellement, la plupart des analyses canadiennes de l'offre et de la demande de compétences (celles que possèdent les individus et celles recherchées par les employeurs) mesurent les compétences indirectement. En d'autres termes, les compétences sont mesurées à l'aide d'indicateurs indirects, dont les plus courants sont le niveau de scolarité, les professions et les domaines d'études²⁴. Cela s'explique en partie par le fait que la scolarité²⁵, les professions²⁶ et les domaines d'études²⁷ sont bien définis dans tous les organismes des statistiques et sont faciles à mesurer.

Les professions sont classées selon la Classification nationale des professions (CNP) actualisée par Statistique Canada et EDSC. La classification regroupe les professions selon le « niveau de compétence » et le « type de compétence ». Il convient toutefois de noter que ces critères ne font pas référence aux compétences réelles, mais plutôt au niveau de scolarité atteint et au type de travail habituellement effectué, respectivement.

Les indicateurs indirects sont utilisés en raison de l'accessibilité de données accessibles, fiables et opportunes dans ces domaines. L'Enquête sur la population active et le recensement fournissent beaucoup de renseignements sur la population canadienne, organisés en fonction des professions occupées présentement ou par le passé, ainsi que des renseignements sur le niveau de scolarité.

Toutefois, ces indicateurs indirects ne fournissent pas nécessairement des renseignements exacts et utiles. Nous avons utilisé ci-dessous deux des indicateurs indirects de compétences clés, soit la profession et le niveau de scolarité, pour estimer la proportion de travailleurs dont la scolarité et la formation correspondent aux exigences de leur emploi. Une analyse simple de la surqualification et de la sous-qualification a été effectuée au Canada à partir du nombre d'employés classés selon le niveau de scolarité le plus élevé et la profession. Chaque code à quatre chiffres de la CNP est associé à un niveau de compétence (de A à D) décrivant les exigences types en matière de scolarité et de formation pour la

²⁴ Le niveau de scolarité est habituellement mesuré par rapport au programme d'études le plus élevé terminé avec succès, qui est généralement attesté par un diplôme reconnu. C'est pourquoi le niveau de scolarité et le diplôme sont parfois utilisés de manière interchangeable.

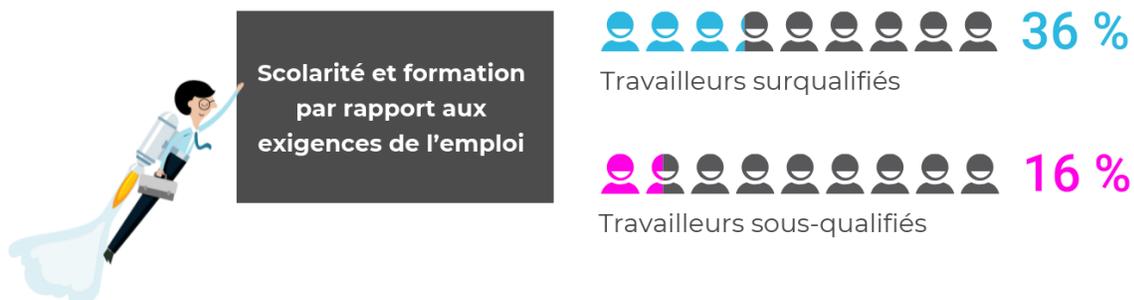
²⁵ Statistique Canada. (2019). [Niveau de scolarité de la personne](#).

²⁶ Statistique Canada. (2018). [Classification nationale des professions \(CNP\) 2016 Version 1.2](#).

²⁷ Statistique Canada. (2010). [Classification des programmes d'enseignement \(CPE\) Canada 2011](#).

profession. La classification du niveau de scolarité le plus élevé a été recodée pour correspondre aux exigences en matière de scolarité et de formation du niveau de compétence.

Comme le montre la figure 3, une proportion non négligeable de travailleurs est surqualifiée (du moins selon l'indicateur qu'est la scolarité). Si l'on examine les travailleurs dont le niveau de scolarité est supérieur à celui de leur profession (p. ex., ceux qui exercent une profession associée au niveau de compétence D avec un niveau de scolarité A), cette analyse montre que 36 % des travailleurs sont surqualifiés (bleu) et 16 % sont sous-qualifiés (rose).



Malheureusement, cette constatation ne donne aucun aperçu des éléments liés aux compétences qui doivent être améliorés – une condition préalable pour investir dans des initiatives particulières en matière de compétences.

Figure 3 : Niveau de scolarité par profession
Pourcentage de travailleurs selon le niveau de scolarité et le niveau de compétence associés à la profession, 2018

		Niveau de scolarité des travailleurs canadiens			
		A	B	C	D
Niveau de compétence associé à la profession	A	17 %	5 %	1 %	0 %
	B	8 %	21 %	7 %	1 %
	C	5 %	14 %	8 %	2 %
	D	1 %	4 %	4 %	2 %

Source : Statistique Canada. Calculs effectués par les auteurs.

Du côté des employeurs, l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, également administrée par Statistique Canada, est une enquête trimestrielle, menée auprès d'environ 100 000 entreprises, qui



recueille des renseignements sur les postes vacants par profession. Cette enquête fournit de précieux renseignements sur la demande de main-d'œuvre non satisfaite et sur les pénuries potentielles par profession. L'information organisée par profession nous permet d'observer le niveau de compétence (et le type) requis pour les postes vacants. Cette approche n'est toutefois pas parfaite. En particulier, les types et les niveaux de compétences sont trop vastes pour permettre une distinction entre pénurie de main-d'œuvre, déficit de compétences et inadéquation des compétences²⁸.

²⁸ Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT). (2018). [Des noms qui en disent long : pénuries de main-d'œuvre, déficits de compétences et inadéquation des compétences](#). Perspectives de l'IMT, n° 3.

TESTS DE COMPÉTENCES : PRECIS, MAIS A QUEL PRIX?

Tester les individus est le moyen le plus direct de mesurer leurs compétences. Les chercheurs en psychologie et les employeurs utilisent cette méthode depuis longtemps. Différentes options de tests et d'évaluations offrent divers compromis en termes de qualité et d'aspect pratique (voir la figure 4). Les tests psychométriques, qui donnent des résultats précis et de bonne qualité, sont parfois utilisés au cours du processus de recrutement pour évaluer de façon générale l'aptitude et le comportement des candidats. D'autres tests mesurent des habiletés précises dans le contexte d'un emploi ou d'une tâche. Les candidats à des postes de développement de logiciels, par exemple, devront parfois réussir un test de programmation.

Ces outils sont efficaces pour connaître de façon détaillée les compétences des travailleurs, mais ils sont difficiles à appliquer de manière à produire des indicateurs à l'échelle de la population, ce qui les rend peu utiles pour la conception des politiques. Le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) constitue une exception notable²⁹. Cette enquête internationale, qui est menée dans plus de 40 pays, teste les compétences des adultes en littératie, en numératie et en résolution de problèmes³⁰. L'enquête recueille également des renseignements sur la perception qu'ont les travailleurs de leurs compétences par rapport aux exigences de leur poste, ce qui peut être utilisé pour estimer l'inadéquation des compétences déclarée par les travailleurs³¹.

Le PEICA comporte plusieurs limites, puisqu'il a été conçu pour une analyse comparative internationale et non pour éclairer les politiques et les programmes nationaux. Tout d'abord, il ne couvre pas tout l'éventail des compétences qui gagnent en importance dans le monde du travail. Ensuite, l'enquête porte uniquement sur l'offre de compétences. Elle ne fournit aucune information sur les demandes actuelles et futures en matière de compétences. Enfin, la collecte des données est coûteuse, ce qui signifie que l'enquête ne peut être menée qu'à des intervalles de quelques années, ce qui limite la pertinence temporelle de l'information.

²⁹ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), (2012). [A propos de l'évaluation des compétences des adultes \(PIAAC\)](#).

³⁰ Au Canada, le PEICA a été mené par Statistique Canada pour le compte du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada), d'Emploi et Développement social Canada et d'autres partenaires entre novembre 2011 et juin 2012. Le prochain cycle de collecte de données du PEICA est prévu pour 2021.

³¹ Mahboubi, P. (2019). [Bad fits: the causes, extent and costs of job skills mismatch in Canada](#). CD Howe Institute, Commentary No 552.

Figure 4 : Test de compétences : approches et limites

Type de test	Exemple(s)	Limites
 Enquêtes auprès des employeurs Les employeurs sont interrogés directement sur les exigences en matière de compétences et doivent en cerner les déficits.	<ul style="list-style-type: none"> Ampleur, causes et implications de l'enquête sur les lacunes en matière de compétences Enquête auprès des employeurs sur les compétences, menée par la Commission du Royaume-Uni pour l'emploi et les compétences Enquête auprès des employeurs européens menée par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle 	<ol style="list-style-type: none"> À l'heure actuelle, aucune enquête auprès des employeurs canadiens n'a été menée à l'échelon fédéral³². Biais <ol style="list-style-type: none"> Biais de déclaration : les entreprises peuvent sur-déclarer (p. ex., pour augmenter les quotas de main-d'œuvre étrangère) ou sous-déclarer (p. ex., pour tirer parti des négociations contractuelles) selon ce qui les avantage³³.
 Tests psychométriques – Tests de profil de personnalité Saisir les caractéristiques générales des aptitudes et du comportement.	Profil de Caliper Indicateur de types psychologiques Myers-Briggs Questionnaire de personnalité professionnelle de SHL	<ol style="list-style-type: none"> Biais de désirabilité sociale – les candidats au test peuvent répondre en fonction de ce qu'ils pensent que l'employeur veut entendre. Les gens ne sont pas nécessairement bien placés pour estimer avec précision leur propre comportement : les gens ont tendance à surestimer certaines tendances et à en sous-estimer d'autres. Le lien entre la personnalité et les compétences n'est pas bien défini. La pratique peut améliorer les résultats d'un candidat au test, indépendamment de ses capacités réelles; les tests sont vulnérables aux différences raciales et ethniques. La mise au point et l'administration des tests peuvent être très coûteuses; les tests doivent être adaptés aux divers postes de l'entreprise afin de refléter les différentes compétences requises par chacun.
 Tests psychométriques – Tests d'aptitude/tests cognitifs Saisir les caractéristiques générales des aptitudes et du comportement.	PEICA BGTA Test Wonderlic	<ol style="list-style-type: none"> Certains éléments probants indiquent que les tests cognitifs peuvent donner de faibles niveaux de représentation des minorités dans le milieu de travail³⁴. L'environnement physique, social et émotionnel dans lequel le test est réalisé est souvent différent de l'environnement réel dans lequel les compétences doivent être exécutées, réduisant ainsi la valeur prédictive du test.
 Tests de compétences Mesurer les aptitudes techniques des candidats.	Par exemple, un développeur de logiciel à qui on fait passer un test de programmation.	Ces types de tests ne sont pas normalisés et varient d'un employeur à l'autre. C'est pourquoi ils ont une portée très limitée et l'établissement de comparaisons croisées n'est pas facile.

³² Il existe toutefois des enquêtes à l'échelon provincial. La Manitoba Federation of Non-Profit Organizations mène l'enquête sur les compétences de la main-d'œuvre bénévole et communautaire et Emploi-Québec réalise l'Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les établissements au Québec (EREFQ).

³³ Barnow, B., Trutko, J., et Piatak, J. (2013). [Conceptual basis for identifying and measuring occupational labor shortages](#). Dans *Occupational labor shortages: Concepts, causes, consequences, and cures*, 1–34. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

³⁴ Ng, E. and J. Sears. (2008). [Walking the talk on diversity: CEO beliefs, moral values, and the implementation of workplace diversity practices](#). *Journal of Business Ethics*, 1-14.

Virage numérique

En raison des limites associées aux tests et aux approches basées sur des indicateurs indirects, des efforts sont déployés pour explorer les données autodéclarées sur les compétences, lesquelles peuvent être regroupées à partir des profils de chercheurs d'emploi anonymisés (offre de compétences) et des offres d'emploi des employeurs (demande de compétences) sur des plateformes comme LinkedIn. L'accessibilité des données sur les offres d'emploi et les curriculums vitæ en ligne, ainsi qu'une plus large utilisation des techniques d'apprentissage automatique et d'exploration de données, ont ouvert la voie à de nouvelles approches pour documenter les compétences.

Des ensembles de données contenant des millions de compétences autodéclarées fournies et demandées sont accessibles auprès d'entreprises spécialisées dans le moissonnage du Web et des bases de données³⁵, comme Vicinity Jobs Technologies, ou directement auprès de portails d'emplois, comme Magnet. Après avoir compilé les informations à partir des offres d'emploi et des profils de chercheurs d'emploi, ces entreprises nettoient les données et utilisent des techniques de traitement en langage naturel pour cerner les compétences requises (à partir des offres d'emploi) et le stock de compétences disponibles (à partir des curriculums vitæ). Enfin, elles organisent et classent les compétences de manière cohérente et uniforme. Il n'existe pas de classification communément acceptée, comme la Classification nationale des professions (CNP), pour organiser les renseignements. Par conséquent,

La nouvelle Taxonomie des compétences d'EDSC introduit un jargon commun sur les compétences et organise les données existantes et nouvelles de manière cohérente. Cette nouvelle taxonomie distingue 47 compétences (appelées descripteurs), chacune accompagnée de définitions et organisée en cinq groupes de compétences : compétences fondamentales, analytiques, techniques, de gestion des ressources et interpersonnelles.



³⁵ Le moissonnage du Web est l'extraction automatisée de données de sites Web.

l'organisation des compétences en catégories et hiérarchies prédéfinies est effectuée différemment par chaque entreprise lors du traitement des données brutes. Il en résulte différentes classifications qui coexistent, rendant ainsi la comparaison entre les sources de données difficile, voire impossible.

Plusieurs publications récentes utilisent ces données pour tirer des conclusions sur l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail canadien. Par exemple, le Conseil de l'information sur le marché du travail a recensé les compétences les plus recherchées dans les offres d'emploi publiées sur LinkedIn Premium dans les 10 plus grandes villes canadiennes en 2018³⁶. De même, le Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship a examiné les compétences les plus demandées en Ontario par certains secteurs à l'aide de renseignements recueillis par Burning Glass Technologies³⁷.

Ces nouvelles sources de données offrent d'immenses possibilités de comprendre en temps utile l'offre et la demande de main-d'œuvre et de compétences – des milliers de nouvelles offres d'emploi sont ajoutées aux sites d'emplois et moissonnées quotidiennement – à l'échelle locale et de façon détaillée. Cette approche nécessite toutefois une certaine prudence. D'abord, les curriculum vitae et les profils constituent des contenus promotionnels dans lesquels les employeurs et les chercheurs d'emploi peuvent exagérer ou présenter de façon incorrecte leurs besoins et leurs compétences. Par ailleurs, lorsqu'ils organisent et classent les compétences, les moissonneurs Web utilisent parfois d'autres descripteurs (p. ex., les diplômes) qui ne sont pas réellement des compétences.

En outre, les données en ligne ne sont pas aussi fiables que les statistiques traditionnelles. Par exemple, il est difficile de savoir si le nombre et les caractéristiques des offres d'emploi et des curriculum vitae observés sont représentatifs de l'ensemble du marché du travail.

En fait, il est prouvé que les employeurs dans certains domaines (p. ex., les technologies de l'information et la santé) sont plus susceptibles que d'autres de publier des postes vacants en ligne, entraînant ainsi une surreprésentation des besoins de ces employeurs. Les petites entreprises et certaines professions, comme celles de la construction, sont probablement sous-représentées³⁸.

De plus, les sources en ligne posent de nouveaux défis en matière de qualité des données, notamment la classification correcte des renseignements et la suppression des offres d'emploi multiples. Enfin, la

³⁶ Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT). (2019). [Perspectives sur les compétences et emplois annoncés sur LinkedIn en 2018](#). Perspectives de l'IMT, n° 10. Statistique Canada.

³⁷ Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship. (2018). Better, faster, stronger: Maximizing the benefits of automation for Ontario's firms and people.

³⁸ Maher et Maher. (2014). [Real-time labour market information](#). Département du travail de États-Unis.

plupart de ces renseignements appartiennent à des organisations privées, nécessitant ainsi des ententes d'achat permanentes avec celles-ci. Bien que le moissonnage du Web offre un moyen potentiel de surmonter les obstacles posés par la propriété privée de ces données, sa légalité varie dans le monde. Au Canada, le moissonnage du Web est légal à un niveau général, mais il peut contrevenir aux conditions d'utilisation de certains sites Web qui mettent en œuvre des algorithmes pour détecter les moissonneurs Web et leur refuser l'accès.

Ces défis sont importants, mais ne sont pas propres à l'analyse du marché du travail. En effet, les données recueillies grâce au moissonnage et à d'autres nouveaux procédés sont à l'avant-garde de l'analyse moderne des données. Les mises en garde mentionnées ci-dessus ne sont une préoccupation que si l'on essaie de mesurer le nombre exact de postes vacants et de demandeurs d'emploi. Toutefois, les données en ligne demeurent utiles pour donner un aperçu des tendances du marché du travail. De plus, les données sont recueillies quotidiennement et fournies généralement lors de la publication de chaque offre d'emploi. Cela permet d'obtenir des renseignements plus à jour et plus détaillés sur le plan géographique (localisation exacte de l'entreprise) et d'autres caractéristiques (profession, diplômes, etc.), que les statistiques traditionnelles.

Même les organismes de statistiques gouvernementaux traditionnels comme Statistique Canada envisagent d'adopter ces nouvelles sources de données pour réduire les coûts et la charge de réponse associés aux enquêtes, et développent des moyens pour répondre aux préoccupations concernant la qualité de ces données³⁹. De tels efforts visant à déterminer l'exactitude et l'utilité des données en ligne devraient se poursuivre. Entre-temps, les limites connues ne devraient pas, à elles seules, empêcher les chercheurs d'utiliser ces données, tant que les utilisateurs comprennent ces limites et qu'ils les tolèrent.

Recherchée : classification de la recherche de données

Jusqu'à récemment, les limites relatives à l'utilisation des données moissonnées sur le Web au Canada étaient dues à l'absence d'une classification ou d'une taxonomie reconnue des compétences. La nouvelle taxonomie des compétences d'EDSC⁴⁰ introduit un jargon commun sur les compétences et permet d'organiser les données existantes et nouvelles de manière cohérente. Cette taxonomie distingue 47 compétences (appelées descripteurs), chacune accompagnée de définitions et organisée en cinq groupes de compétences : compétences fondamentales, analytiques, techniques, de gestion des ressources et interpersonnelles (figure 5). Ce nouvel outil offre une occasion unique de mieux tirer parti

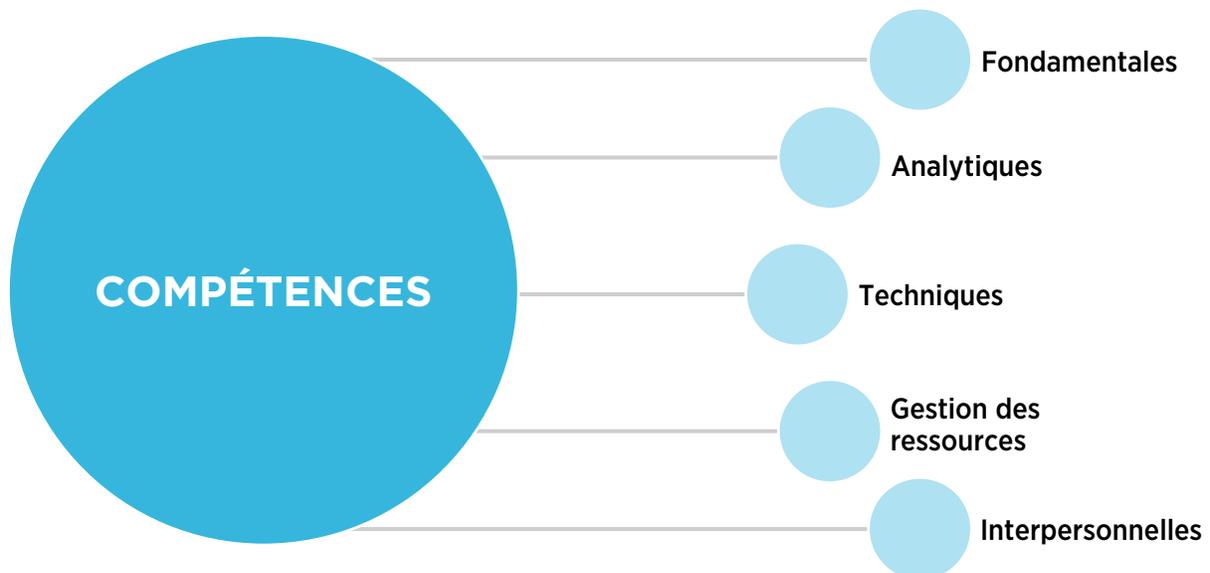
³⁹ Statistique Canada. (2019). [Moissonnage du web](#).

⁴⁰ Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT), Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Statistique Canada. (2019). [Faire le lien entre les compétences et les professions : Un court document de réflexion pour identifier les compétences découlant de la CNP. Perspectives de l'IMT, n° 16](#). Statistique Canada.

des données existantes et d'avoir une vue d'ensemble des compétences précises demandées sur le marché du travail canadien.

Parallèlement, il est important de reconnaître que cette taxonomie complète les autres initiatives visant à classer les compétences. Différentes méthodes ont été mises au point pour des besoins précis d'analyse et de suivi. La Taxonomie des compétences et des capacités ne sera pas le seul outil utilisé par tous – et ne devrait pas l'être. Elle peut plutôt fournir un cadre permettant à différents intervenants (éducateurs, employeurs, etc.) de parler le même jargon.

Figure 5 : Sous-catégories de compétences dans la Taxonomie des compétences et des capacités



Source : Conseil de l'information sur le marché du travail, Emploi et Développement social Canada et Statistique Canada. 2019. [Faire le lien entre les compétences et les professions : Un court document de réflexion pour identifier les compétences découlant des catégories de la Classification nationale des professions \(CNP\).](#)

Rattacher les compétences aux professions

Une nouvelle taxonomie n'est pas une solution miracle. Pour être d'une grande utilité, la taxonomie devrait porter sur les emplois⁴¹. Pour ce faire, la taxonomie doit faire le lien entre les compétences et les

⁴¹ Evers, F.T., Rush, J.C., Berdrow, I. (1998). The bases of competence: Skills for lifelong learning and employability. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

professions – en d'autres termes, elle devrait préciser les compétences nécessaires pour exercer une profession. Cela permettrait aux chercheurs et aux décideurs politiques canadiens de tirer parti de la richesse des données existantes, en plus de structurer et d'organiser l'information sur les compétences dans des systèmes de professions déjà établis.

Cela dit, discerner des compétences et établir un lien entre elles et les professions constitue un processus complexe. Différentes approches permettent d'établir ce lien, notamment l'optimisation de l'expertise des analystes de poste, l'attribution manuelle des compétences aux professions et l'utilisation de données massives provenant des offres d'emploi et des curriculums vitæ en ligne. Chaque approche a ses avantages et ses limites, et il serait probablement judicieux d'adopter une approche hybride. Par conséquent, il est important d'évaluer chacun de ces moyens d'appréhender les compétences et les emplois en appliquant les critères présentés à la figure 6.

Figure 6 : Principaux critères essentiels à la réussite de tout cadre d'évaluation visant à établir un lien entre les compétences et les professions

Flexible	Géré et exécuté de manière à pouvoir être modifié pour s'adapter à l'évolution des conditions du marché du travail et aux nouvelles compétences
Durable et économique	Ressources suffisantes pour maintenir et actualiser la mise en correspondance
Représentatif	Reflète les différentes façons dont les employeurs, les travailleurs et les prestataires de services de formation expriment les exigences en matière de compétences
Détaillé	Intègre une plus grande spécificité des compétences et des données propres aux professions
Réactif	Permet aux décideurs politiques, aux conseillers en orientation professionnelle et en emploi, aux concepteurs de programmes et à d'autres parties prenantes de prendre des décisions plus éclairées en matière de formation professionnelle et d'éducation
Mesurable	Permet une évaluation raisonnable des compétences
Statistiquement valable	De bonnes méthodes empiriques garantissent que les estimations du niveau de compétences et de leur répartition reflètent la réalité des marchés du travail au Canada



LA VOIE À SUIVRE

La plupart des indicateurs montrent que l'économie et le marché du travail du Canada se portent bien, mais le monde du travail évolue. Face aux nombreux facteurs de changement, les emplois évoluent tandis que les milieux de travail innovent et s'adaptent. Bien que l'enseignement postsecondaire demeure un pilier fondamental du développement de la main-d'œuvre au Canada, l'information sur les compétences offertes et recherchées sur le marché du travail est essentielle pour assurer la prospérité future du pays. En effet, les employeurs ont du mal à trouver des travailleurs possédant les compétences appropriées et il est demandé à ces derniers d'améliorer en permanence leurs compétences. Pourtant, la discussion sur les compétences est souvent trompeuse et confondue avec d'autres questions. Si le Canada souhaite tirer parti d'un marché du travail dynamique, il faudra apporter une information et des points de vue plus précis dans la discussion sur les compétences.

La Taxonomie des compétences et des capacités récemment élaborée par EDSC constitue une première étape dans l'élaboration d'un cadre permettant d'observer les priorités en matière de compétences au Canada et d'intervenir en la matière. L'étape suivante consistera à faire le lien entre la taxonomie et les professions afin de nous aider à mieux comprendre les compétences requises pour les emplois, tout en satisfaisant aux critères d'évaluation du lien entre les compétences et les professions, présentés à la figure 6.

Désormais, trois mesures s'avèrent nécessaires pour s'assurer que la population canadienne dispose des données et des connaissances dont elle a besoin pour prendre des décisions éclairées en matière de compétences.

Partager un jargon commun

La Taxonomie des compétences et des capacités constitue un premier pas important vers l'amélioration de la capacité des chercheurs, des décideurs politiques et d'autres parties prenantes à se comprendre mutuellement et à comparer l'analyse des caractéristiques des emplois et notre compréhension des travailleurs – le tout de façon ouverte et transparente. Cette taxonomie peut jeter les bases d'un jargon commun en matière de compétences, lesquelles permettront et favoriseront un dialogue et un échange constructifs sur les questions liées aux compétences pour améliorer la conception des politiques et des programmes.

Toutefois, étant donné le rythme des changements en cours dans le monde du travail, cette taxonomie ne saurait demeurer statique si l'on veut qu'elle soit pertinente. Des consultations régulières et permanentes avec les différents utilisateurs sont nécessaires pour que les compétences figurant dans la taxonomie soient affinées et continuent à refléter la réalité, car de nouvelles compétences apparaissent tandis que d'autres disparaissent. Il faudra suivre et actualiser cette taxonomie de façon rigoureuse.

Rattacher la Taxonomie des compétences et des capacités aux professions

L'utilisation d'un jargon commun sur les compétences n'est qu'un premier pas vers l'approfondissement de nos connaissances sur l'évolution des exigences professionnelles. Pour favoriser une meilleure compréhension des compétences nécessaires aujourd'hui et demain, la Taxonomie des compétences et des capacités devrait être entièrement intégrée au système statistique canadien pour servir de dictionnaire national des compétences et des capacités. Bien que plusieurs soutiennent que le système de Classification nationale des professions (CNP) ne suit pas suffisamment le rythme de l'évolution du marché du travail, il constitue néanmoins le cadre actuel pour décrire le monde du travail au Canada. Un volume important d'information sur le marché du travail est organisé en suivant la CNP, car les enquêtes existantes (p. ex., l'Enquête sur la population active, le recensement) recueillent et classent les renseignements sur les travailleurs et les emplois à l'aide de son système. C'est donc un point de départ naturel pour commencer à structurer et à organiser de nouveaux renseignements sur les compétences dans la Taxonomie des compétences et des capacités⁴².

⁴² Emploi et Développement social Canada (EDSC), Statistique Canada et le Conseil de l'information sur le marché du travail se sont engagés à collaborer, avec la contribution d'autres parties prenantes gouvernementales et non gouvernementales, pour évaluer la meilleure façon de rattacher les compétences énumérées dans la taxonomie aux catégories professionnelles.

Mettre à profit les nouvelles techniques pour améliorer les renseignements sur les compétences

De nouvelles techniques permettant de recueillir des données massives sur les compétences améliorent notre compréhension et notre suivi de ces dernières – pratiquement en temps réel. Ces techniques offrent des moyens rentables et efficaces de rattacher les compétences aux emplois. Toutefois, les approches de cette nature comportent certaines limites et soulèvent diverses préoccupations, soulignées plus haut. Lorsque ces techniques sont utilisées, toute mise en garde doit être clairement communiquée et comprise. Mais la perfection ne devrait pas être l'ennemi du progrès. Aucune approche n'est parfaite, et ces techniques devraient être utilisées en complément aux autres méthodes de collecte de renseignements sur les compétences. Enfin, le monde des compétences étant en évolution permanente, la façon dont les compétences sont mesurées, définies et évaluées par rapport aux professions doit être constamment réexaminée.

La prospérité du marché du travail du Canada reposera sur sa capacité à améliorer ses politiques et ses programmes en matière de compétences. Il faut en particulier améliorer l'information sur les besoins des employeurs et des travailleurs en matière de compétences et de formation, et fournir aux établissements d'enseignement et aux autres prestataires de formation l'information et les outils nécessaires pour mieux aider les travailleurs à s'adapter à l'évolution du monde du travail. Pour résoudre le casse-tête des compétences, il est crucial de disposer de renseignements adéquats sur le marché du travail.

RÉFÉRENCES

Allen, J., et van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434–452.

<https://doi.org/10.1093/oep/53.3.434>

Autor, D. H., Levy, F., et Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: an empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279–1333.

Tiré de <https://economics.mit.edu/files/11574>

Banque du Canada (2019). Enquête sur les perspectives des entreprises — Été 2019. Tiré de

https://www.banqueducanada.ca/2019/06/enquete-sur-les-perspectives-des-entreprises-ete-2019/?_ga=2.161127357.1811431035.1574847563-118692742.1574847563

Banque royale du Canada. (2018). [Humans wanted: How Canadian youth can thrive in the age of disruption](#). BRC.

Barnow, B., Trutko, J., et Piatak, J. (2013) Conceptual basis for identifying and measuring occupational labor shortages. Dans *Occupational labor shortages: Concepts, causes, consequences, and curses* (p. 1–34). Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

<https://doi.org/10.17848/9780880994132>

Blake, N., Dods, J., et Griffiths, S. (2000). Employers skill survey: Existing survey evidence and its use in the analysis of skill deficiencies. *Business Strategies*.

<https://dera.ioe.ac.uk/15176/1/Employers%20skill%20survey%20-%20existing%20survey%20evidence.pdf>

Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship. (2018). Better, faster, stronger: Maximizing the benefits of automation for Ontario's firms and people. <https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/Brookfield-Institute-Better-Faster-Stronger-2.pdf>

Cappelli, P. (2012). *Why good people can't get jobs: The skills gap and what companies can do about it*. Philadelphia, PA: Wharton Digital Press.

Cappelli, P. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence and arguments for the United States. *ILR Review*, 68(2), 251–290. <https://doi.org/10.1177/0019793914564961>

Carey, D. (2014). *Comblent les pénuries de compétences au Canada*. Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE n° 1143. Paris : Éditions OCDE. https://www.oecd-ilibrary.org/fr/economics/comblent-les-penuries-de-competences-au-canada_5jz123f3qxr6-fr

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle. (2013). *Piloting a European employer survey on skill needs*, n° 36. http://www.cedefop.europa.eu/files/5536_en.pdf

Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions (ESCO). (2018). *Skill*. <https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Skill>

Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail (2009). *Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada : Rapport final*.

http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/rhdcc-hrsdc/HS18-24-2009-fra.pdf

Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation. (2015). The Atlantic Canada framework for essential graduation competencies.

http://www.ednet.ns.ca/files/curriculum/atlantic_canada_essential_grad_competencies.pdf

Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT). (2018). Des noms qui en disent long : pénuries de main-d'œuvre, déficits de compétences et inadéquation des compétences Perspectives de l'IMT, n° 3.

<https://lmic-cimt.ca/wp-content/uploads/2018/10/Perspectives-de-l%E2%80%99IMT-no.-3.pdf>

Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT). (2019) L'IMT la plus recherchée par les Canadiens : salaires et compétences Perspectives de l'IMT, n° 8.

<https://lmic-cimt.ca/wp-content/uploads/2019/02/Perspectives-de-lIMT-no-8.pdf>

Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT). (2019). Perspectives sur les compétences et emplois annoncés sur LinkedIn en 2018. Perspectives de l'IMT, n° 10.

https://lmic-cimt.ca/wp-content/uploads/2019/03/LMIC_LinkedIn-Perspectives-de-lIMT-no-10.pdf

Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT). (2019). **Résultats d'enquête par groupe démographique**, Conseil de l'information sur le marché du travail. <https://lmic-cimt.ca/fr/groupe-demographiques/>

Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT). (2019). Employeurs canadiens : Accès inégal à l'information sur le marché du travail Perspectives de l'IMT, n° 13.

<https://lmic-cimt.ca/wp-content/uploads/2019/05/Perspectives-de-lIMT-no-13.pdf>

Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT), Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Statistique Canada. (2019) Faire le lien entre les compétences et les professions : Un court document de réflexion pour identifier les compétences découlant de la CNP Perspectives de l'IMT, n° 16.

<https://lmic-cimt.ca/wp-content/uploads/2019/08/Perspectives-de-lIMT-no-16.pdf>

Conseil des ministres de l'éducation, (n. d.). Compétences globales. Gouvernement du Canada.

https://www.cmec.ca/682/Global_Compencies.html

Cross, P. (2014). Do labour shortages exist in Canada? Reconciling the views of employers and economists. Fraser Institute. Tiré de <https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/do-labour-shortages-exist-in-canada.pdf>

Cukier, W. and Gagnon, W. (2019). The representation of women and racialized minorities as expert sources on-air in Canadian public affairs television. (Manuscrit soumis pour publication.)

Desjardins, R., et Rubenson, K. (2011). An analysis of skill mismatch using direct measures of skills. Documents de travail de l'OCDE sur l'éducation, 63. https://www.oecd-ilibrary.org/fr/education/an-analysis-of-skill-mismatch-using-direct-measures-of-skills_5kg3nh9h52g5-en

Drummond, D., et Halliwell, C. (2016). Labour market information: an essential part of Canada's skills agenda. Conseil canadien des affaires. <http://thebusinesscouncil.ca/wp-content/uploads/2016/06/Labour-Market-Information-June-13.pdf>

Dullu, S. D. (2017). The top five psychometric tests used in recruitment. INDVSTRVS.

<https://indvstrvs.com/psychometric-tests/>

Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2017). Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles.html>

Evers, F.T., Rush, J.C., Berdrow, I. (1998). The bases of competence: Skills for lifelong learning and employability. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

Frazis, H., et Loewenstein, M. A. (2007). On-the-job-training. Foundations and Trends® in Microeconomics, 2(5), 363–440. <http://dx.doi.org/10.1561/0700000008>

Green, F. (2011). What is skill? An inter-disciplinary synthesis. Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies. https://www.researchgate.net/publication/264874441_What_is_Skill_An_Inter-Disciplinary_Synthesis

Green, F., Felstead, A., et Gallie, D. (2003). Computers and the changing skill-intensity of jobs. Applied Economics, 35:14, 1561–1576. <https://doi.org/10.1081/0003684032000085986>

Hanushek, E., et Kimko, D. (2000). Schooling, labour-force quality, and the growth of nations. American Economic Review, 90(5), 1184–1208. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.90.5.1184>

Komarnicki, E. (Éd.). (2013). Labour and skill shortages in Canada: Addressing current and future challenges. The Standing Committee on Human Resources, Skills, Social Development, and the Status of Persons with Disabilities. <http://books.scholarsportal.info/viewdoc.html?id=560695>

Krathwohl, D. R. (2002). A revision of Bloom's taxonomy: An overview. Theory into Practice, 41(4), 212–218. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4104_2

Levels, M., van der Velden, R., et Allen, J. (2014). Educational mismatches and skills: New empirical tests of old hypotheses. Oxford Economic Papers, 66, 959–982. <http://repec.economicsofeducation.com/2014valencia/09-34.pdf>

Levy, F. (2010). How technology changes demands for human skills. OECD Education Working Papers, 45, 1–18. <https://doi.org/10.1787/5kmhds6czqzq-en>

Mahboubi, P. (2019). Bad fits: The causes, extent and costs of job skills mismatch in Canada. CD Howe Institute, Commentary No 552. https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/Commentary%20552.pdf

Maher et Maher, (2014). Real-time labour market information. https://jfforg-prod-prime.s3.amazonaws.com/media/documents/Real_Time_Labor_Market_Information.pdf

Mavromaras, K., McGuinness, S., et Wooden, M. (2007). Overskilling in the Australian labour market. The Australian Economic Review, 40(3), 307–312. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8462.2007.00468.x>

McGowan, A., et Andrews, D. (2015). Inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail : observations à partir de l'étude PIAAC. Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE, n° 1209. Paris : Éditions OCDE. https://www.oecd-ilibrary.org/fr/economics/labour-market-mismatch-and-labour-productivity_5js1pzx1r2kb-en

McGuinness, S., Pouliakas, K., et Redmond, P. (2018). Skills mismatch: Concepts, measurement and policy approaches. *Journal of Economic Surveys*, 32(4), 985–1085. <https://doi.org/10.1111/joes.12254>

Ministère de l'Éducation de l'Ontario. (2017). Framework of global competencies. http://www.edugains.ca/resources21CL/21stCenturyLearning/FrameworkofGlobalCompetencies_AODA.pdf

Montt, G. (2015). The causes and consequences of field-of-study mismatch: An analysis using PIAAC. Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 167. Paris : Éditions OCDE. https://www.oecd-ilibrary.org/fr/social-issues-migration-health/the-causes-and-consequences-of-field-of-study-mismatch_5jrxm4dhv9r2-en

National Research Council. (2010). A database for a changing economy: Review of the occupational information network (O*NET). Washington, DC: The National Academies Press. <https://www.nap.edu/catalog/12814/a-database-for-a-changing-economy-review-of-the-occupational>

Nickols, F. (2011). Task versus skill training: A matter of practice. *Training Journal*. https://nickols.us/TJ_TaskvsSkill.pdf

Ng, E. and J. Sears. (2008). Walking the talk on diversity: CEO beliefs, moral values, and the implementation of workplace diversity practices. *Journal of Business Ethics*, 1-14. <https://philpapers.org/rec/NGWTT>

Occupational Information Network (O*NET). (2019). The O*NET® Content Model. <https://www.onetcenter.org/content.html#cm2>

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2012). A propos de l'évaluation des compétences des adultes (PIAAC). OCDE. <http://www.oecd.org/fr/competences/piaac/levaluationdescompetencesdesadultes.htm>

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2017). Getting skills right: Skills for jobs indicators. Paris : Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/25206125>

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2018). Indigenous employment and skills strategies in Canada, *Revue de l'OCDE sur la création locale d'emplois*. Paris : Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/25194771>

Organisation internationale du travail. (2004). Classification internationale type des professions (CITP) – le cadre et les concepts. <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/publ2.htm>

Pellizzari, M., et Fichen, A. (2017). A new measure of skill mismatch: Theory and evidence from PIAAC. *IZA Journal of Labour Economics*, 6(1), 1–30. <https://doi.org/10.1186/s40172-016-0051-y>

Quintini, G. (2011). Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature. Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 121. Paris : Éditions OCDE. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/over-qualified-or-under-skilled_5kg58i9d7b6d-en

RBC. (2018). Humans wanted: How Canadian youth can thrive in the age of disruption. https://www.rbc.com/dms/enterprise/futurelaunch/_assets-custom/pdf/RBC-Future-Skills-Report-FINAL-Singles.pdf

- Sattinger, M. (2012). Assignment models and quantitative mismatches. University at Albany, SUNY. <https://www.albany.edu/economics/research/seminar/files/Michael%20Sattinger.pdf>
- Shier, M.L., Graham, J.R., et Jones, M.E. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: A qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, 24(1), 63–75. <https://doi.org/10.1080/09687590802535485>
- Shingal, T. (2019). The difference between psychometric tests and skill tests. <https://blog.mettl.com/talent-hub/mettl-psychometric-tests-vs-skill-tests>
- Sloane, P.J. (2014). Overeducation, skill mismatches, and labour market outcomes from college graduates. *IZA World of Labour*, 88. <https://doi.org/0.15185/izawol.88>
- Social Research and Demonstration Corporation (SRDC). (2007). Improving labour market information to help Canadians make better-informed decisions. http://www.srdc.org/media/9999/Improving_LMI.pdf
- Statistique Canada. (2019). Moissonnage du web. <https://www.statcan.gc.ca/fra/nos-donnees/ou/moissonnage-web>
- Statistique Canada. (2010). Classification des programmes d'enseignement (CPE) Canada 2011. <https://www.statcan.gc.ca/fra/sujets/norme/cpe/2011/index>
- Statistique Canada. (2018). Classification nationale des professions (CNP) 2016 Version 1.2. <https://www.statcan.gc.ca/fra/sujets/norme/cnp/2016/indexV1.2>
- Statistique Canada. (2019). Niveau de scolarité de la personne. http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=85134
- Statistique Canada. (2019). **Caractéristiques de la population active selon le diplôme scolaire, données mensuelles non désaisonnalisées**. Tableau 14-10-0117-01. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410011701&request_locale=fr
- Statistique Canada. (2019). **Emploi et taux de chômage, données mensuelles non désaisonnalisées, centres de population et régions rurales**. Tableau 14-10-0105-01. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410010501&request_locale=fr
- Tyszko, J.A. (2018). Transforming employer signaling in the talent marketplace. In Andreason, S., Greene, T., Prince, H., et Van Horn, C.E. (Éd.). *Investing in America's workforce: Investing in systems for employment opportunity*, 297–312. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research. <https://www.investinwork.org/-/media/Files/volume-three/Transforming%20Employer%20Signaling%20in%20the%20Talent%20Marketplace.pdf?la=en>
- WorkBC. (2018). British Columbia labour market outlook: Édition 2018. https://www.workbc.ca/getmedia/1dce90f9-f2f9-4eca-b9e5-c19de9598f32/BC_Labour_Market_Outlook_2018_English.pdf.aspx

