

Balado du Centre des Compétences futures

Épisode 1 : Développer les compétences sociales et émotionnelles dans un monde automatisé

Nous avons tous déjà entendu cet énoncé : la technologie perturbe le monde du travail, fait disparaître les emplois « peu qualifiés » et nuit à l’avenir des métiers spécialisés. Un constat déconcertant? Bien sûr. Mais il y a aussi une demande croissante pour un type de travailleur en particulier. Un travailleur capable de résoudre des problèmes, de diriger, de collaborer, de communiquer et de s’adapter au monde du travail en constante évolution. En d’autres termes, il y a une demande croissante pour de solides compétences sociales et émotionnelles. Le problème, c’est le fossé qui existe entre la demande de ces compétences et les compétences que les Canadiens acquièrent grâce à l’éducation et à la formation.

Alors, comment définit-on exactement ces compétences sociales et émotionnelles? Pourquoi sont-elles nécessaires et pourquoi avons-nous pris du retard à cet égard? Comment nos systèmes postsecondaires préparent-ils les futurs employés et comment pouvons-nous nous assurer que les Canadiens « s’adaptent » à l’évolution des demandes tout au long de leur carrière? Dans le premier épisode de la première saison du balado du Centre des Compétences futures, nous amorçons une réponse à ces questions dans le cadre d’entrevues avec Steve Higham (le Conference Board du Canada), Maria Giammarco (le Conference Board du Canada), Paul Brinkhurst (Futureworx) et Jennifer Adams (OCDE).

Horodatage

04:17 à 09:05 Maria Giammarco et Stephen Higham

09:52 à 18:48 Paul Brinkhurst

20:08 à 26:57 Jennifer Adams

Liens

Liens du Centre des Compétences futures et du Conference Board du Canada, tels que les pages Web et les articles recommandés, les pseudonymes de médias sociaux, etc.

**Page d’accueil du Centre des
Compétences futures :**

<https://fsc-ccf.ca/>

**Page Twitter du Centre des
Compétences futures :**

https://twitter.com/fsc_ccf_fr

**Page d’accueil du Conference Board
du Canada :**

<https://www.conferenceboard.ca/>

**Page Twitter du Conference Board
du Canada :**

<https://twitter.com/ConfBoardofCda>

Page Facebook du Conference Board du Canada :

<https://www.facebook.com/ConferenceBoardofCanada/>

CCF – L’avenir est social et émotionnel (Expérience en ligne) :

<https://www.conferenceboard.ca/research/the-future-is-social-and-emotional>

CCF – L’avenir est social et émotionnel (Document d’analyse) :

<https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=10649>

Karanga (Jennifer Adams, présidente) :

<https://karanga.org/>

Futureworx (organisation à laquelle Paul Brinkhurst est rattaché) :

<https://futureworx.ca/>

Transcription

(MUSIQUE)

HEATHER MCINTOSH :

Bonjour, chers auditeurs. Avant de commencer, nous voulons simplement reconnaître que cet épisode a été enregistré avant l’éclosion de la COVID-19 au Canada. Comme vous le savez bien, ce virus a eu un effet dramatique sur la capacité des Canadiens à aller travailler et à accéder, entre autres, à la formation et à l’éducation. Les conversations et les opinions que vous entendrez ne traitent pas spécifiquement des défis liés à la COVID, mais visent à fournir des informations instructives sur la façon de mieux préparer l’avenir du travail de manière plus large. Nous espérons que vous apprécierez cet épisode.

(MUSIQUE)

Bienvenue dans le balado du Centre des Compétences futures présenté par le Conference Board du Canada. Je suis votre hôte, Heather McIntosh. En tant que membre de l’équipe éducation et compétences du Conference Board du Canada, mes collègues et moi sommes constamment tournés vers l’avenir, obtenant et partageant des informations sur le marché du travail d’aujourd’hui et de demain. Avec nos partenaires, nous informons et soutenons les approches locales de développement des compétences et de formation professionnelle pour aider les Canadiens à faire la transition dans une économie en évolution. Le Centre

des Compétences futures est un consortium composé du Conference Board du Canada, de Blueprint et de l’Université Ryerson.

Ensemble, nous construisons un centre qui vise l’excellence en recherche et la production de preuves. Comme les pays du monde entier, le Canada fait face à des changements démographiques et technologiques de grande envergure qui posent des défis de plus en plus importants au monde du travail. Dans la première saison du balado du Centre des Compétences futures présenté par le Conference Board du Canada, nous explorerons certains des défis émergents les plus cruciaux pour l’avenir du travail. À chaque épisode, nous dévoilerons un défi unique que doivent relever les Canadiens.

Les compétences les plus demandées pour le marché du travail d’aujourd’hui et de demain ne sont pas techniques, elles sont sociales et émotionnelles. La recherche universitaire et les enquêtes de l’industrie sur les besoins en compétences indiquent que les compétences sociales et émotionnelles, ou CSE, souvent appelées compétences humaines ou compétences générales, sont essentielles pour l’employabilité et la réussite professionnelle. Je parle de compétences comme une bonne communication, la résilience et la résolution de problèmes, pour n’en nommer que quelques-unes. Mais les

systèmes d'éducation et de formation du Canada en font-ils assez pour préparer les étudiants au travail? La réponse semble être « non ».

De plus en plus d'employeurs ont besoin de nouvelles recrues qui ont non seulement des connaissances spécialisées et des compétences techniques, mais qui peuvent également communiquer leurs connaissances, bien travailler avec les autres et faire preuve d'une forte intelligence émotionnelle dans un cadre professionnel. Les qualifications incluses dans les listes d'emplois dans toutes les industries ont commencé à se ressembler de plus en plus, à rechercher des personnes qui travaillent efficacement en équipe, font preuve de leadership, réfléchissent de manière critique et s'adaptent à des circonstances changeantes et ambiguës. Et pourtant, lorsque les employeurs et les gestionnaires d'embauche sont invités à réfléchir sur les compétences des nouveaux employés, ils identifient à plusieurs reprises des lacunes, en particulier en ce qui concerne les compétences sociales et émotionnelles.

Ainsi, alors que les preuves continuent de croître sur l'importance des compétences sociales et émotionnelles dans l'avenir du travail, dans cet épisode, nous essayons de décortiquer des questions telles que, quelles sont exactement les compétences sociales et émotionnelles? Pourquoi sont-elles nécessaires? Et pourquoi sommes-nous derrière? Que font nos systèmes primaire et postsecondaire pour préparer les futurs employés? Et comment faire en sorte que les Canadiens puissent suivre l'évolution des demandes tout au long de leur carrière?

Dans ce premier épisode du balado du Centre des Compétences futures, je parlerai à des personnes qui effectuent des recherches sur les compétences sociales et émotionnelles, à un praticien de niveau postsecondaire qui dirige des programmes liés à la formation en CSE, ainsi qu'à une personne ayant une expérience pratique du système d'éducation de l'Ontario, pour essayer de comprendre les réponses à ces questions.

(MUSIQUE)

Stephen Higham et Maria Giammarco sont des chercheurs de l'équipe éducation et compétences du Conference Board du Canada et mènent actuellement une recherche pluriannuelle sur la formation et le développement des compétences sociales et émotionnelles dans le système d'éducation canadien. Ce projet est l'un des nombreux que le Conference Board du Canada mène au nom du Centre des Compétences futures. Bien que la formation en CSE se reflète dans tout le programme de la maternelle à la 12^{ème} année, Stephen et Maria sont intéressés à rechercher les opportunités et les défis de la formation aux compétences sociales et émotionnelles pour les récents diplômés de l'enseignement postsecondaire. Voici Maria et Stephen.

STEPHEN HIGHAM :

Nous faisons un très bon travail en dotant les gens de certaines de ces compétences que nous appelons des compétences sociales et émotionnelles lorsqu'ils sont à la maternelle, à l'école primaire et même au secondaire. Quand vous êtes à la maternelle, on vous apprend à partager, à jouer gentiment. Peut-être même au secondaire, votre capacité à travailler en groupe apparaît sur votre bulletin. Mais au moment où vous arrivez à l'université, nous avons tendance à dévaluer ces ensembles de compétences ou du moins à supposer que vous les acquérez sans les mesurer réellement.

Et c'est parce qu'elles sont vraiment difficiles à évaluer et elles sont difficiles à mesurer et elles sont difficiles à enseigner aux gens. Mais comme nous le voyons, de plus en plus d'entreprises exigent ces compétences, les employeurs disent que les diplômés qu'ils voient arriver des établissements postsecondaires manquent de certaines de ces compétences. Et donc, il y a cet écart apparent entre la demande de ces compétences sociales et émotionnelles et les compétences dont les étudiants sont réellement équipés au niveau postsecondaire.

HEATHER MCINTOSH :

Il est intéressant que vous voulez dire que l'employeur s'inquiète du fait que les diplômés récents n'ont pas de compétences sociales et émotionnelles. J'aimerais savoir ce que vous pensez, qui a la responsabilité de former à ces compétences sociales et émotionnelles? Le postsecondaire? Les employeurs? Quel est votre avis?

MARIA GIAMMARCO :

Lorsque nous pensons à la responsabilité de former et de développer des compétences sociales et émotionnelles, il est utile de prendre du recul et de penser à l'apprentissage dans une perspective à vie. Ainsi, en tant qu'êtres humains, nous avons la capacité d'apprendre et de développer de nouvelles compétences tout au long de notre vie. Traditionnellement, une grande partie de la recherche axée sur les compétences sociales et émotionnelles, le développement et la formation s'est concentrée sur l'enfance, n'est-ce pas?

Il y a cette vieille idée que nos cerveaux connaissent un développement rapide tout au long de notre enfance, puis ils s'apaisent au fur et à mesure que nous devenons de jeunes adultes. Mais la réalité est que notre cerveau reste plastique tout au long de notre vie. Et nous avons la capacité d'apprendre de nouvelles compétences et nous traversons différentes phases de développement tout au long de notre vie, dans l'adolescence, notre vie de jeune adulte et même jusqu'à un âge avancé.

Et donc, nous ne nous rendons presque pas service en oubliant cette capacité ou en la supprimant tout au long de la formation postsecondaire et dans notre travail également.

HEATHER MCINTOSH :

Donc, ce que je comprends, c'est qu'il s'agit vraiment d'employeurs et d'étudiants de niveau postsecondaire qui travaillent ensemble et de reconnaître que l'apprentissage tout au long de la vie des compétences socio-émotionnelles fait partie du développement humain.

MARIA GIAMMARCO :

Absolument.

STEPHEN HIGHAM :

Je pense que les employeurs ont un grand rôle à jouer, mais parfois ils ne voient pas réellement ce rôle eux-mêmes. Lorsque vous entendez un employeur dire que les diplômés n'ont pas de bonnes compétences en travail d'équipe, c'est comme : « Eh bien, donnez-leur une affectation de travail qui les mettra dans une équipe et leur donnera cette opportunité. » Le défi, cependant, est de savoir comment mesurer réellement le développement de ces compétences et comment l'évaluer. Que ce soit au niveau postsecondaire ou du côté de l'employeur, nous n'avons pas ces cadres d'évaluation vraiment bien développés pour les compétences sociales et émotionnelles.

HEATHER MCINTOSH :

Steve, c'est fascinant. Pourquoi êtes-vous intéressés à étudier ce sujet?

MARIA GIAMMARCO :

Je dirais que je suis émotionnellement investie dans ce domaine de travail. Je pense que c'est extrêmement important et précieux. Et en faisant ce travail, ce qui est vraiment important pour ce projet, c'est lorsque nous examinons les compétences socio-émotionnelles, nous devons nous assurer que nous ne laissons pas de groupes entiers derrière. Nous savons que les personnes ayant des expériences marginalisées ou issues de groupes vulnérables sont les plus durement touchées par des choses comme l'automatisation.

Les emplois qui dépendent fortement de ce type de compétences techniques spécifiques à l'emploi sont de plus en plus remplacés par la technologie et sont également les emplois que les groupes vulnérables ont tendance à occuper le plus. Et ces groupes ont également le plus de difficulté à accéder à la formation et aux ressources pour développer leurs compétences sociales et émotionnelles pour des raisons structurelles. Et ce sont de grandes pièces importantes du puzzle que nous devons résoudre.

HEATHER MCINTOSH :

Et vous, Steve?

STEPHEN HIGHAM :

Pour moi, c'est juste un pur intérêt personnel, et je veux m'assurer que je reste pertinent avant d'être remplacé par un algorithme.

HEATHER MCINTOSH :

Alors, Steve, les robots vont-ils prendre tous nos emplois?

STEPHEN HIGHAM :

Eh bien, cette citation de Yogi Berra me vient à l'esprit où il a dit : « Il est difficile de faire des prédictions, en particulier sur l'avenir. » Et je pense que cela est particulièrement vrai lorsque vous commencez à parler de robotique et d'intelligence artificielle et d'autres technologies perturbatrices car, bien sûr, plus vous essayez de prévoir, plus les variables entrent en jeu et plus il est difficile de dire ce qui va se passer.

La seule chose dont nous sommes vraiment sûrs, c'est que nous constatons déjà qu'il y a de plus en plus de demande de compétences sociales et émotionnelles et qu'au mieux nous pouvons développer et évaluer ces compétences, au mieux nous serons positionnés pour l'avenir.

(MUSIQUE)

HEATHER MCINTOSH :

Pour relever ce défi, j'ai parlé avec Paul Brinkhurst, le développeur des innovations chez Futureworx. Futureworx est une organisation communautaire à but non lucratif, axée sur les programmes d'emploi, d'éducation et de formation. Elle est active à travers le Canada, aidant les demandeurs d'emploi et les employeurs avec des services allant de la planification de carrière et de la recherche d'emploi au recrutement et aux RH.

J'ai parlé avec Paul du rôle que jouent les compétences sociales et émotionnelles dans les programmes Futureworx et comment ce travail a conduit au développement de l'outil d'évaluation des compétences en matière d'employabilité ou OECE. L'outil fournit un cadre et une méthode

d'évaluation pour le développement des compétences d'employabilité qu'ils ont identifiées comme les plus importantes pour le marché du travail canadien. Quelle est donc l'importance des compétences sociales et émotionnelles?

PAUL BRINKHURST :

Je pense que de notre point de vue, ce sont des compétences fondamentales pour tout le reste. Ainsi, lorsque nous parlons de la conception de nos programmes, nous parlons d'une pyramide des compétences avec les compétences techniques dont vous avez besoin pour faire le travail, certaines compétences essentielles dont vous avez besoin, la lecture et l'écriture et la numératie, etc. Mais au bas de la pyramide se trouvent ces compétences comportementales qui vous permettent d'interagir efficacement avec d'autres personnes, mais ce sont aussi des attributs internes (des choses comme votre adaptabilité, votre responsabilité et votre motivation). Ce sont ces choses qui vous permettent d'être à votre meilleur, lorsque vous êtes en situation d'emploi, et de répondre aux attentes motrices d'un employeur.

Le problème est que si nous n'abordons pas ces types de compétences sociales et émotionnelles dans le cadre des processus de formation, nous laissons vraiment les gens sans l'une des jambes sur lesquelles ils doivent se tenir pour réussir dans le milieu du travail. Et souvent, malheureusement, ces compétences n'obtiennent pas le même genre d'attention. Nous essayons donc activement de promouvoir l'inclusion de ces compétences dans tout type d'expérience de formation ou d'éducation. Si vous avez du temps avec quelqu'un, souvent des mois, vous avez l'occasion idéale de l'aider à identifier les comportements qui vont être problématiques et à modifier ces comportements.

Si vous ne le faites pas, alors ce qui se passe, et ce que nous avons vu à plusieurs reprises à travers le pays lorsque nous avons suivi une formation OECE, c'est que quelqu'un suit un programme, vous pouvez parler aux instructeurs, ils connaissent les deux ou trois personnes dans le programme qui ne réussiront pas sur le marché du travail mais qui vont quand même

obtenir leur diplôme. Et malheureusement, ils n'ont tout simplement rien en place pour vraiment gérer de manière intentionnelle ces comportements.

HEATHER MCINTOSH :

Alors, pourquoi les compétences sociales et émotionnelles sont-elles souvent sapées lorsque l'on pense à la formation en général?

PAUL BRINKHURST :

Je pense qu'il y a beaucoup de raisons à cela. La difficulté est que gérer les compétences sociales et émotionnelles prend du temps. Il est donc difficile de les ajouter en plus d'un programme sans réellement ajuster le programme pour donner aux instructeurs, et ainsi de suite, la possibilité de parler des compétences, mais plus important encore, de laisser les gens pratiquer les compétences. Maintenant, les gens sont mal à l'aise face à ces compétences, alors les gens diront : « Je n'ai pas le temps pour ces compétences », ou ils remettront en question leur capacité à juger les comportements de quelqu'un, même si cette personne vient à l'organisation pour se préparer pour l'emploi. Ils pourraient craindre d'offenser l'apprenant puis qu'il quitte le programme.

Le défi consiste à mettre en place le programme de manière à normaliser ces types de compétences sociales et émotionnelles. Que les gens s'attendent à ce qu'on en parle dans le programme. Il s'agit de mettre en place l'environnement du programme, afin qu'il fasse partie de l'environnement tout comme le serait l'alphabétisation ou la numératie. Vous pouvez donc créer un programme où la personne s'attend à ce que ces choses se produisent, puis vous pouvez le faire.

Si vous ne le faites pas, si la personne arrive, elle n'a aucune idée que le comportement va être un problème ou qu'on va en parler, et puis vous trouverez que vous devez y faire face, c'est beaucoup plus difficile et les gens sont mal à l'aise. Je pense donc que les gens se rendent compte qu'ils sont importants, mais ils n'ont pas nécessairement le programme structuré de manière à ce qu'il soit aussi facile que possible

de régler ces problèmes. Et puis (INAUDIBLE) des outils, ils ne reçoivent pas nécessairement une formation sur la façon de faire ce genre de développement de compétences et ainsi de suite.

HEATHER MCINTOSH :

Ainsi, alors que la plupart des gens semblent convenir que les compétences sociales et émotionnelles sont essentielles, l'enseignement, le suivi et l'évaluation de ces compétences dans un cadre appliqué peuvent être difficiles. L'outil d'évaluation des compétences relatives à l'employabilité développé par Futureworx fournit une solution.

L'outil, connu sous le nom d'OECE, permet de collecter des observations comportementales, des auto-évaluations des apprenants et des évaluations du personnel, puis propose des programmes personnalisés pour que les personnes développent différentes stratégies plus adaptées aux besoins et attentes du marché du travail. L'OECE peut être utilisé dans des programmes aussi courts que trois semaines, où le but est de créer des attentes de sensibilisation et d'employabilité, ou dans des programmes plus longs de six semaines ou plus, où un véritable changement de comportement peut être réalisé. J'ai demandé à Paul comment les commentaires recueillis via OECE aident à normaliser les conversations sur les compétences sociales et émotionnelles au sein du programme Futureworx.

PAUL BRINKHURST :

Eh bien, je pense que les gens ont souvent honte de ce qu'ils perçoivent comme une critique comportementale, comme quelqu'un qui dit qu'un comportement est potentiellement problématique en milieu de travail. Nous ne parlons généralement pas de ces choses, même avec les personnes qui sont les plus importantes dans nos vies, car nous avons honte ou peur de leur faire du mal.

Donc, en normalisant, cela signifie simplement reconnaître que nous avons tous des forces sociales et émotionnelles, et que nous avons tous des domaines sur lesquels nous pouvons travailler, que l'instructeur ou le facilitateur d'un

programme n'est pas différent à cet égard des gens qu'ils forment, que nous pouvons donc tous profiter de la possibilité de pratiquer et d'améliorer ces compétences.

Donc, au lieu d'avoir un problème qui, « Oh, nous devons parler de ce problème avec quelqu'un », toutes ces compétences sont sur la table, elles sont discutées comme une partie de routine du programme. Tout le monde sait qu'ils vont travailler sur des domaines sur lesquels ils doivent travailler, et cela devient une attente.

HEATHER MCINTOSH :

Et, Paul, pourriez-vous nous en dire plus sur ce qu'est vraiment l'outil d'évaluation de l'outil d'évaluation des compétences relatives à l'employabilité?

PAUL BRINKHURST :

Il s'agit d'un processus d'évaluation formative. Vous demandez donc aux membres de l'équipe travaillant avec une personne d'observer leurs comportements au cours du programme. Ils notent ces comportements, ces observations sont enregistrées dans le système afin qu'un gestionnaire de cas puisse identifier les modèles de comportement et les déclencheurs. Ces observations sont également d'une importance cruciale car elles constituent la base de l'évaluation. Donc, quand vient le temps de faire l'évaluation du personnel, les membres individuels de l'équipe sont invités à noter la personne pour chaque compétence en fonction de leurs observations et des attentes comportementales définies.

Et essentiellement, ce qu'ils font, c'est évaluer le risque qu'un problème de comportement survienne pour cette personne dans ce domaine de compétence qui pourrait préoccuper un employeur? Donc, chaque personne va faire cette évaluation du personnel, puis ils se réuniront et examineront les scores et la répartition des scores et identifieront s'il y a des biais. Ils vont identifier s'il y a des valeurs aberrantes. Et ces valeurs aberrantes sont vraiment importantes, car il pourrait s'agir de comportements spécifiques qui pourraient causer des problèmes à la personne.

Donc, ce que vous essayez de faire ici dans le processus d'évaluation du personnel, c'est de gérer la subjectivité des évaluations. Elles sont par nature subjectives, et vous n'allez pas vous en éloigner, mais vous pouvez utiliser les différentes opinions que vous voyez pour mieux comprendre ce qui se passe pour cet apprenant en particulier. Ensuite, lorsque vous comparez ce consensus final avec ce que l'apprenant dit penser de ses scores, alors vous avez une opportunité très intéressante de comparer les deux scores.

Les domaines dans lesquels la personne obtient des résultats significativement supérieurs, elle pense qu'elle est merveilleuse, et l'équipe suggère qu'il y a des problèmes, vous avez là l'occasion d'explorer comment un employeur va voir ce comportement pour utiliser vos observations pour appuyer cela. Mais de même, si l'apprenant se sous-estime de manière significative, vous pouvez utiliser le même processus pour aider à renforcer sa prise de conscience que la façon dont il se comporte est peut-être mieux que ce qu'il pense en termes de ce que recherche un employeur.

HEATHER MCINTOSH :

Paul, à votre avis, l'automatisation et les perturbations technologiques modifient-elles la demande de compétences socio-émotionnelles?

PAUL BRINKHURST :

Oui, je pense qu'il est assez clair que c'est le cas. Nous regardons vers l'avenir. Nous pouvons voir un monde où de plus en plus de tâches sont automatisées, que ce soit la conduite de camions ou le service aux tables, partout où la technologie peut faire un travail, je pense qu'il est probable qu'un effort serait fait pour en faire une réalité. Ainsi, le travail qui reste peut être un travail que les humains sont mieux adaptés à faire. Et les compétences dont nous avons besoin pencheront vers ce que la Banque Royale appelle la « compétence humaine ».

Je pense donc que les compétences sociales et émotionnelles deviendront de plus en plus importantes. Elles seront critiques et recherchées dans un nombre beaucoup plus élevé d'emplois

et le fait de ne pas avoir de solides compétences sociales et émotionnelles pourraient constituer un obstacle plus important à l'avenir.

(MUSIQUE)

HEATHER MCINTOSH :

Futureworx est un excellent exemple d'une organisation qui examine les compétences sociales et émotionnelles à travers le prisme de l'apprentissage tout au long de la vie. Parfois, il est difficile de réfléchir à vos compétences sociales et émotionnelles en vieillissant. Cela devient quelque chose que l'on attend de vous en interagissant avec vos pairs dans votre vie de tous les jours. En reconnaissant explicitement que tout le monde a des forces et des faiblesses dans ces domaines, même les éducateurs, Futureworx normalise la discussion des compétences sociales et émotionnelles à toutes les étapes de la vie. Bien qu'il soit vrai que les compétences sociales et émotionnelles soient un objectif plus important de l'éducation de la maternelle à la 12^{ème} année par rapport aux études postsecondaires, il reste encore beaucoup de travail à faire pour aider les jeunes étudiants à développer une base solide de CSE.

Jennifer Adams est une consultante qui s'est engagée dans des initiatives de développement des compétences sociales et émotionnelles aux niveaux local et international. Elle a été directrice de l'éducation au Conseil scolaire du district d'Ottawa-Carleton et ancienne présidente du groupe de conseillers informels pour l'étude sur les compétences sociales et émotionnelles avec l'OCDE. Compte tenu de ses connaissances sur la formation aux compétences socio-émotionnelles à l'échelle mondiale, j'ai décidé de commencer par lui demander comment le Canada se compare sur la scène internationale en ce qui concerne le développement des compétences socio-émotionnelles.

JENNIFER ADAMS :

Je pense que le Canada est bien positionné. Nous avons un personnel enseignant très professionnel, ils sont hautement qualifiés et enseignent ces compétences et les intègrent

dans le travail quotidien qui se déroule en classe. Je pense que le Canada est bien placé pour le faire.

HEATHER MCINTOSH :

Jennifer, vous avez mentionné que vous étiez directrice de l'éducation d'un conseil scolaire du district d'Ottawa. Je me demande si vous pourriez développer l'importance du développement des compétences sociales et émotionnelles tout au long de l'apprentissage de la maternelle à la 12^{ème} année?

JENNIFER ADAMS :

Oui, c'est une question intéressante car je pense que les enseignants ont toujours su intuitivement qu'ils étaient responsables d'aider l'enfant dans son ensemble, non seulement dans des domaines de contenus particuliers, mais aussi de se développer en tant qu'enfants, à l'adolescence et à l'âge adulte. Nous n'avons pas besoin d'avoir un programme d'études séparé pour enseigner ces compétences. Nous devons simplement être intentionnels et déterminés.

Et nous avons beaucoup de chance en Ontario. Nous avons un programme d'études pour les enseignants de chaque niveau scolaire dans chacune des matières, il y a une partie initiale du programme qui décrit bon nombre de ces compétences, que ce soit la résolution de problèmes ou la collaboration ou la communication ou le développement de l'empathie pour les autres, ces types des compétences sont toutes reconnues en tête du programme. Donc, dans un sens, cela donne à nos enseignants la permission et, en fait, la responsabilité d'aider les élèves à développer ces compétences.

Nous sommes donc très prudents de dire que, vous savez, nous ne faisons pas de lecture, d'écriture et de mathématiques du lundi au jeudi. Et puis, vendredi, nous enseignons les compétences socio-émotionnelles. C'est tous les jours, dans tous les différents domaines et évidemment avec des niveaux de complexité plus élevés à mesure que les enfants grandissent. Encore une fois, c'est quelque chose qui est une responsabilité collective.

C'est quelque chose qui nous unit dans le système éducatif en ce sens que nous avons tous la possibilité d'aider les élèves à développer ces compétences, au fur et à mesure qu'ils traversent le système éducatif.

HEATHER MCINTOSH :

Jennifer, pouvez-vous m'en dire plus sur vos réflexions sur le rôle des employeurs dans le développement des compétences sociales et émotionnelles?

JENNIFER ADAMS :

Oui. Il y a eu un excellent travail ici au Canada et je vais vous donner un exemple. RBC a fait des rapports très intéressants sur les compétences futures et le genre de choses qu'ils ont certainement souligné est la nécessité de développer des compétences socio-émotionnelles chez les enfants et chez leurs employés. Voilà donc un exemple de partenaire d'entreprise qui examine vraiment : quels sont les types de compétences que nous devons développer et comment interviennent-ils dans une autre organisation?

Je pense que de nombreux auditeurs auront entendu parler des objectifs de développement durable des Nations Unies. Et bien sûr, l'objectif de développement durable numéro quatre est une éducation de qualité. Et il y a des réseaux, à la fois des réseaux postsecondaires au Canada et des réseaux d'entreprises qui parlent de la façon de résoudre les problèmes, ces 17 objectifs qui disent que ce sont les grands défis qui doivent être relevés d'ici 2030. Et probablement plus important encore, si ce sont les grands défis, quelles sont les compétences qui seront nécessaires pour être en mesure de résoudre ces grands défis? Et s'ils ont les compétences nécessaires pour résoudre ces grands défis, ils seront en mesure de résoudre les petits défis quotidiens auxquels les individus sont confrontés dans leur vie personnelle, dans leur vie professionnelle et dans leur vie communautaire.

HEATHER MCINTOSH :

J'adorerais votre avis sur l'influence des bouleversements technologiques, sur la demande de compétences sociales et émotionnelles sur le marché du travail.

JENNIFER ADAMS :

Oui, c'est une bonne question. Et comme tout, il y a des avantages à ces perturbations technologiques et il y a des inconvénients.

Je pense que l'un des avantages est que l'amplification et la possibilité de partager des informations et des idées et d'avoir des plateformes qui permettent ce type de communication. C'est donc un moyen de vraiment s'assurer que la sensibilisation a lieu à l'échelle mondiale et il y a toutes sortes d'outils qui sont disponibles pour aider les enseignants à intégrer ce genre de choses dans leurs classes. Donc, d'un niveau très macro au niveau mondial, jusque dans la classe, la technologie peut jouer un énorme rôle bénéfique.

Certains des défis, je pense encore une fois, en tant que parent, le temps que les enfants et les jeunes adultes et les adultes plus vieux, comme moi, passons sur nos écrans où nous n'interagissons pas et nous ne renforçons pas nécessairement les types de compétences sociales et émotionnelles parce que nous passons tellement de temps sur nos écrans. Alors, comment tirer parti des avantages des perturbateurs technologiques et en tirer profit? Et comment pensons-nous soigneusement au monde dans lequel nos jeunes adultes entrent maintenant et comment essayons-nous de nous assurer qu'ils ont les compétences nécessaires pour mieux gérer leur vie dans un monde qui est très, très connecté?

HEATHER MCINTOSH :

Vous avez abordé quelque chose de vraiment intéressant, qui faisait, je crois, allusion à cet élan croissant autour de l'intérêt des compétences socio-émotionnelles et de l'apprentissage, étant donné la longévité de votre carrière, je suis intéressée d'entendre une réflexion de votre part sur la façon dont l'intérêt ou l'élan s'est accru ou s'est affaibli au fil des ans.

JENNIFER ADAMS :

Oui, je pense que ce qui est intéressant, c'est que nous avons commencé, je regarde en arrière il y a 10 ou 15 ans, et nous avons vraiment examiné de près les pratiques pédagogiques en classe. Et beaucoup d'entre nous se souviendront, vous regardez en arrière un certain nombre d'années et la situation typique lorsque vous marchiez dans une salle de classe était que vous aviez un enseignant à l'avant de la salle et que vous aviez des enfants ou des jeunes adultes assis à des bureaux séparés.

Et nous avons fait un très bon travail en éducation au Canada, c'est vraiment de faire évoluer l'enseignement et les outils d'apprentissage. Et donc, lorsque vous entrez dans nos salles de classe maintenant, vous voyez généralement des groupes d'élèves travailler ensemble. Vous voyez un enseignant jouer le rôle de facilitateur. Avec ce type de pédagogie, c'est un excellent moyen de relier les enfants au contenu ou au domaine du curriculum, mais ce qu'il fait en même temps, c'est développer ces compétences socio-émotionnelles.

Les enfants résolvent des problèmes. Ils ne se contentent pas de prendre, de digérer et d'avalier le contenu. Ils pensent en fait au contenu. Donc, je pense que cela a été une progression naturelle et nous sommes en bonne position pour aller de l'avant.

HEATHER MCINTOSH :

Jennifer, avec votre expertise et votre riche carrière en éducation et en apprentissage socio-émotionnel, quelle est votre vision de l'apprentissage socio-émotionnel de l'avenir?

JENNIFER ADAMS :

C'est une bonne question et j'aime vraiment comment nous arrivons au Canada avec ce concept de compétences futures. Et, bien sûr, le gouvernement fédéral a débloqué des fonds pour créer un centre des compétences futures et je pense que c'est une très bonne occasion dans un pays où le système d'éducation est fédéré, dans le sens où ce sont les responsabilités provinciales. Je pense qu'il y a une excellente

occasion de vraiment réfléchir à ce niveau fédéral, à l'échelle nationale, alors que les provinces examinent leur programme d'études et les pratiques dans leurs classes et leurs pratiques dans leurs établissements postsecondaires. C'est vraiment une opportunité de regarder les compétences futures.

Quelles sont les compétences que tous nos étudiants, quels que soient les disciplines dans lesquelles ils évoluent et leurs parcours professionnels, quelles sont les compétences qu'ils souhaiteraient avoir? Et il y a un naturel... quand on regarde les compétences futures, cela inclura toujours les compétences socio-émotionnelles parce que c'est le monde dans lequel nous vivons maintenant.

(MUSIQUE)

HEATHER MCINTOSH :

Un philosophe grec peu connu a dit un jour que « la seule constante dans la vie est le changement. » 2500 ans plus tard, rien n'a changé. Mais avec des changements technologiques, économiques et démographiques aussi rapides qui se produisent au Canada aujourd'hui et dans les jours à venir, il peut être réconfortant de penser que nos compétences les plus pérennes et les plus importantes seront nos compétences sociales et émotionnelles. Notre capacité à communiquer et à coopérer les uns avec les autres. Ceci et plus encore est discuté dans un récent article publié par le Conference Board du Canada, sur les compétences sociales et émotionnelles, intitulé « L'avenir est social et émotionnel : l'évolution des besoins en compétences au 21e siècle ».

Ce document fait partie d'une série de résultats liés au projet de recherche du Centre des compétences futures sur les compétences sociales et émotionnelles dont Stephen et Maria parlaient plus tôt dans l'épisode, auquel vous pouvez accéder gratuitement à conferenceboard.ca/thefutureskillscentre.

L'une des principales conclusions du document est qu'à mesure que nous apprenons de plus en plus sur le rôle des compétences sociales et émotionnelles dans l'avenir du travail, il est

devenu de plus en plus évident que nous devons tenir compte des besoins uniques des individus et des groupes vulnérables qui sont généralement laissés en retard sur le marché du travail. La demande croissante de compétences sociales et émotionnelles pourrait exacerber les inégalités sociales existantes, car les groupes vulnérables ont tendance à faire face aux obstacles les plus systémiques pour accéder aux types de formation, aux ressources et aux autres opportunités qui cultivent les CSE, améliorer la participation au marché du travail et conduire à la réussite professionnelle.

Étant donné les inconvénients uniques auxquels sont confrontés les groupes vulnérables en matière de CSE, nous devons être prudents dans notre évaluation et nos perspectives. Nous devons nous assurer que notre langue et notre traitement des CSE ne marginalisent pas davantage les groupes déjà vulnérables. C'est pourquoi le prochain épisode du balado du Centre des Compétences futures portera sur l'intégration des groupes vulnérables au marché du travail canadien. Je parlerai à un certain nombre d'experts de notre compréhension actuelle des problèmes et des solutions futures possibles pour faire du Canada une économie plus diversifiée et inclusive.

D'ici là, si vous aimez le balado, pourquoi ne pas le partager avec un ami ou un collègue qui l'apprécierait aussi? Vous pouvez vous abonner via votre application de podcast préférée. Merci d'avoir écouté et continuons à travailler vers un avenir meilleur pour tous les Canadiens.

(MUSIQUE)

Le balado du Centre des Compétences futures est présenté par le Conference Board du Canada et animé par moi, Heather McIntosh. Il est produit par Noah Sniderman et Kevin O'Meara.

Au Conference Board du Canada, nous maîtrisons la complexité grâce à notre recherche de confiance et à nos connexions sans précédent, offrant un aperçu unique des problèmes les plus difficiles du Canada afin que les dirigeants et les collectivités puissent bâtir un avenir plus solide. Apprenez-en plus sur nous et notre travail sur conferenceboard.ca.

Nous sommes un fier partenaire du consortium du Centre des Compétences futures, qui est une initiative pancanadienne, reliant les idées et les innovations générées à travers le Canada, afin que les employés et les employeurs puissent réussir sur le marché du travail et pour assurer la prospérité des économies locales, régionales et nationales. Pour en savoir plus, visitez fsc-ccf.ca.

Partenaires FSC

Financé par le programme
des Compétences futures du
gouvernement du Canada.

Canada

Ryerson
University

Le Conference
Board du Canada

blueprint

Toute omission de faits ou d'interprétation, le cas échéant, relève entièrement de la responsabilité du Conference Board du Canada. Les résultats présentés ne reflètent pas nécessairement les vues du Centre des Compétences futures, de son bailleur de fonds ou de ses partenaires.