

**Le Conference
Board du Canada**

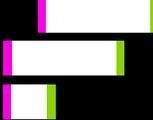
En partenariat avec le



Demande croissante de compétences spécialisées

La « boîte à outils chantiers » sur les
compétences sociales et émotionnelles
dans les métiers de la construction

Exposé des enjeux | 14 décembre, 2020



Centre des **Compétences futures**

Le Centre des Compétences futures (FSC-CCF) est un centre de recherche et de collaboration d'avant-garde qui se consacre à préparer les Canadiens à réussir sur le marché du travail. Nous pensons que les Canadiens devraient avoir confiance dans leurs compétences pour réussir sur un marché en constante évolution. La communauté pancanadienne que nous formons collabore afin de repérer, d'éprouver et de mesurer rigoureusement des approches novatrices en matière d'évaluation et d'acquisition des compétences dont les Canadiens ont besoin pour réussir dans les jours et les années à venir, pour ensuite partager ces approches.

Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium dont les membres sont l'Université Ryerson, Blueprint ADE et le Conference Board du Canada.

Si vous souhaitez en savoir plus sur ce rapport et sur d'autres études sur les compétences réalisées par le FSC-CCF, allez à fsc-ccf.ca ou contactez-nous à info@fsc-ccf.ca.

fsc-ccf.ca

En partenariat
avec :

**Ryerson
University**

**Le Conference
Board du Canada**

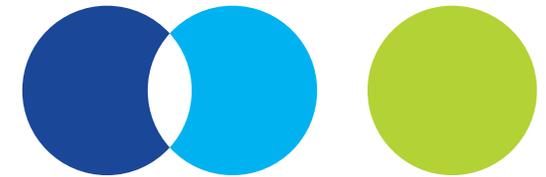
blueprint

Financé par le programme
Compétences futures du
gouvernement du Canada

Canada

Table des matières

- 4 Principales conclusions**
- 5 Introduction**
- 6 Les compétences sociales et émotionnelles sont indispensables à une main-d'œuvre diversifiée**
- 9 Défis dans les régions rurales et éloignées**
- 10 Que faut-il faire?**
- 12 Que faisons-nous?**
- 13 Annexe A**
À qui avons-nous parlé?
- 16 Annexe B**
Bibliographie



Principales conclusions

- Le secteur de la construction devra recruter au sein des groupes sous-représentés pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre et tirer parti des avantages de la diversité sur le lieu de travail. Les travailleurs de ce secteur ont besoin de compétences sociales et émotionnelles (CSE) pour travailler dans des équipes plus diversifiées. Ils ont également besoin de ces compétences pour réaliser des progrès en matière de santé et de sécurité au travail.
- Les données de ce rapport ont été recueillies avant la pandémie mondiale de COVID-19. Mais les compétences soulignées ici revêtiront probablement une importance croissante à mesure que le secteur s'efforcera d'atténuer la pandémie.
- On aura besoin de travailleurs du secteur de la construction pour remédier à la pénurie de logements dans une grande partie du Nord canadien; cependant, les apprentis autochtones des régions nordiques et éloignées sont toujours confrontés à plusieurs obstacles bien particuliers.
- Les mesures suivantes permettront aux gens de métier d'acquérir plus facilement les compétences dont ils ont besoin pour s'épanouir dans le secteur de la construction au Canada :
 - Élargir l'accès à la formation au mentorat dans le cadre du parcours d'apprentissage et au-delà.
 - S'attaquer aux obstacles rencontrés par les Autochtones dans les régions rurales et éloignées.
 - Intégrer les compétences sociales et émotionnelles dans les séances de jeux de rôle sur la santé et la sécurité.

Introduction

La main-d'œuvre des métiers de la construction est en train de changer. Les gens de métier relèvent de nouveaux défis sur des lieux de travail multigénérationnels et de plus en plus diversifiés. Quelles sont les compétences dont les gens de métier ont besoin pour s'adapter à ces tendances?

Les gens de métier ont désigné les compétences sociales et émotionnelles (CSE) comme priorité pour s'adapter à l'avenir du travail dans le secteur de la construction. Des compétences telles que la pensée critique et l'intelligence émotionnelle seront nécessaires pour travailler avec plusieurs générations de travailleurs d'origines diverses et pour faire progresser la santé et la sécurité au travail.



Les compétences sociales et émotionnelles sont indispensables à une main-d'œuvre diversifiée

L'évolution des tendances démographiques et de l'emploi constituera un défi pour les métiers de la construction. Pour relever ce défi, ils devront recruter dans des bassins de talents non traditionnels, ce qui entraînera une plus grande diversité des équipes. Le secteur devra accorder une plus grande attention aux compétences sociales et émotionnelles dont les gens de métier ont besoin pour travailler dans des équipes plus diversifiées.

La main-d'œuvre spécialisée au Canada vieillit plus rapidement que la main-d'œuvre des diplômés universitaires au niveau du baccalauréat¹. Pour remplacer les travailleurs qui prendront leur retraite dans le secteur de la construction, il devient de plus en plus important de recruter des jeunes, des Autochtones, des femmes et des immigrants qualifiés².

Cela est particulièrement important en Ontario et en Colombie-Britannique, qui devraient être aux prises avec des problèmes de recrutement au cours des prochaines années en raison du grand nombre de projets de construction³. Bien que plusieurs initiatives telles que les programmes de préapprentissage des femmes dans les métiers spécialisés soient en cours pour encourager la diversité dans les métiers, on a moins tenu compte des compétences sociales et émotionnelles dont les gens de métier ont besoin pour s'adapter à la diversité des sites de travail.

Les gens de métier auront besoin de toute une série de compétences sociales et émotionnelles pour évoluer au sein d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée dans le secteur de la construction.

La diversité des genres et l'inclusion ne peuvent pas se réaliser sur le lieu de travail si les gens de métier n'ont pas les outils sociaux et émotionnels pour les soutenir. Si de nombreux intervenants du secteur de l'apprentissage ont déclaré être dans un milieu de travail appliquant des politiques de tolérance zéro en matière de harcèlement et de discrimination, moins d'intervenants ont indiqué avoir accès à des formations qui favorisent les compétences nécessaires pour contribuer à un milieu de travail respectueux et inclusif. Les intervenants ont utilisé l'expression *old boys club* pour décrire le secteur de la construction, en notant que les gens de métier plus âgés éprouvent le plus de difficultés à exercer les compétences nécessaires pour contribuer à un lieu de travail inclusif. Comme l'a fait remarquer un intervenant, des lieux de travail inclusifs seront essentiels pour atteindre les objectifs de recrutement et de rétention dans le secteur : [traduction] « Je pense que pour inciter les gens à travailler et à rester, il faut un lieu de travail ouvert, convivial et accueillant ».

1 Statistique Canada, « Indicateurs de parcours et de gains chez les apprentis inscrits au Canada ».

2 Conseil consultatif en matière de croissance économique, *Exploiter le potentiel économique par un accroissement de la participation au marché du travail*.

3 Forum canadien sur l'apprentissage, *Apprentice Demand in the Top Ten Red Seal Trades*.

[Traduction]
« Quand je pense aux compétences sociales et émotionnelles, je pense aussi à la notion de diversité culturelle, surtout au Québec, c'est quelque chose de très nouveau. »

**Responsable de la formation,
secteur de la construction**

De la patience et des compétences en communication pour faciliter l'apprentissage au sein d'une main-d'œuvre multigénérationnelle

En raison des différences générationnelles en matière de communication et de style de travail, les compétences de communication entre les apprentis et les compagnons d'apprentissage sont de plus en plus importantes. Alors que les compagnons préfèrent généralement la communication en personne ou vocale et les procédures de travail établies, les apprentis ont exprimé une préférence pour les messages textes ou les courriels et pour des lieux de travail aux conditions plus flexibles.

Ces préférences qui diffèrent peuvent entraver le transfert de connaissances. Par exemple, les apprentis peuvent poser des questions par texte qui restent sans réponse. Dans ce contexte, les gens de métier ont besoin de compétences en communication plus solides, comme la capacité de partager des informations avec des collègues en tenant compte des préférences générationnelles. Pour un compagnon, l'écoute active et la patience sont nécessaires pour communiquer avec la jeune génération.

La pensée critique et la résolution de problèmes sont nécessaires pour faire progresser la santé et la sécurité

La pensée critique, la résolution de problèmes et la collaboration sont de plus en plus importantes pour faire progresser la santé et la sécurité au travail, une grande priorité dans le secteur⁴ :

- Les différents métiers de la construction doivent communiquer efficacement entre eux pour mieux faire connaître les risques

de santé et de sécurité sur les chantiers communs. Par exemple, les électriciens peuvent avoir besoin d'alerter les charpentiers-menuisiers, les plombiers et d'autres corps de métier de l'emplacement et des dangers des conduits électriques.

- La pensée critique est importante pour évaluer et atténuer les risques pour la santé et la sécurité : les gens de métier doivent souvent décider quand exercer le droit de refuser un travail dangereux.
- Des compétences en matière de collaboration sont nécessaires pour que les gens de métier de la construction puissent travailler ensemble afin d'atteindre les objectifs de sécurité établis lors des réunions de chantier ou des discussions « boîte à outils ».
- Des compétences en matière de résolution de problèmes sont nécessaires pour réagir de manière appropriée aux situations dangereuses qui surviennent sur le lieu de travail, par exemple pour assurer le nettoyage rapide et adéquat d'un déversement de pétrole ou de diesel.

Les travailleurs du secteur de la construction ont besoin de compétences sociales et émotionnelles pour faire face à un large éventail de risques en matière de santé et de sécurité, tels que les chutes et les accidents par écrasement ou choc⁵. Compte tenu des avantages liés à l'adoption de pratiques de sécurité, notamment un calendrier de projet plus rapide, un meilleur rendement sur capital investi et un impact positif sur la réputation de l'entreprise⁶, il est important de veiller aux compétences sociales et émotionnelles dans la formation en matière de santé et de sécurité.

⁵ Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario, Submission to the Ministry of Labour.

⁶ McGraw Hill Construction, Safety Management in the Construction Industry.

⁴ Ministry of Labour, Construction Health and Safety Action Plan.

Défis dans les régions rurales et éloignées

Programme du Sceau rouge

Le Programme du Sceau rouge établit des normes communes pour évaluer les compétences des gens de métier au Canada (www.red-seal.ca).

Bien que tous les gens de métier consultés pour ce rapport ne détiennent pas la mention Sceau rouge, nous avons principalement fait appel à des gens de métiers reconnus par le Sceau rouge. Dans certains cas exceptionnels, les intervenants ont fait des commentaires sur des métiers qui sont disponibles dans un nombre plus restreint de régions : par exemple, le métier de préposé à l'entretien de logements, un métier reconnu au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest qui n'est pas un métier désigné Sceau rouge.

Voir l'[annexe A](#) pour en savoir plus sur les personnes à qui nous avons parlé.

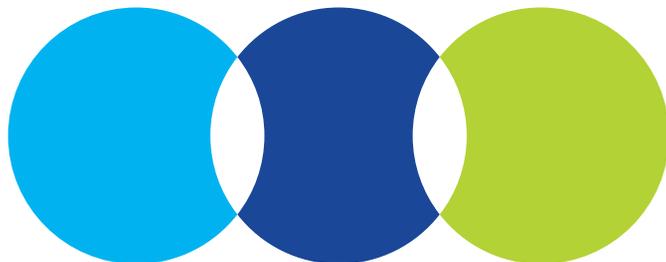
Les métiers de la construction, notamment les électriciens, les charpentiers-menuisiers et les préposés à l'entretien de logements, seront en demande pour remédier à la pénurie de logements qui existe dans une grande partie du Nord canadien⁷. En outre, le gouvernement du Nunavut a reconnu que l'exploitation minière et la construction sont les secteurs qui connaissent la plus forte croissance⁸. Malheureusement, les Autochtones des régions rurales et éloignées sont confrontés à de nombreux obstacles pour développer leurs compétences et obtenir la reconnaissance professionnelle dans les métiers de la construction. Ces obstacles sont notamment les suivants :

- **Préférence pour rester dans sa communauté.** Les options de formation, telles que la formation spécialisée offerte par les instituts de formation technique ou les fabricants de produits, sont limitées dans les régions rurales et éloignées. Souvent, il n'y a pas assez d'intérêt pour justifier un programme. Lorsqu'il y a de l'intérêt, il se peut qu'il n'y ait pas suffisamment de ressources (p. ex., équipement, espace) pour offrir la formation. Les Autochtones peuvent hésiter à se déplacer pour suivre une formation en raison des frais de déplacement ou des liens étroits qui les unissent à leur communauté.
- **Intervalles de temps entre les projets de construction.** La demande de métiers de la construction fluctue en fonction du nombre de projets de construction entrepris dans la région. Les apprentis ont des difficultés à trouver un emploi approprié et à obtenir le nombre d'heures nécessaires pour obtenir une attestation du Sceau rouge lorsque peu de projets sont entrepris, voire aucun.

⁷ Gouvernement du Canada, Recommandations sur la politique sur le logement dans le Nord.

⁸ Department of Family Services, In-Demand Career Options.

- **Accès à Internet coûteux et peu fiable.** De nombreux Autochtones n'ont pas les moyens d'accéder à l'Internet, et ceux qui en ont les moyens ne peuvent pas compter sur une connexion fiable. Cela limite les possibilités d'apprentissage en ligne, l'utilisation des technologies de réalité virtuelle (RV) et de réalité amplifiée (RA) à des fins éducatives, ainsi que l'accès aux applications pertinentes.
- **Programmes d'études non adaptés aux besoins de formation des régions rurales et éloignées.** La construction résidentielle dans les communautés autochtones du Nord nécessite une formation adaptée au climat de la région et aux défis du parc de logements. Pourtant, dans les territoires et les régions éloignées de plusieurs provinces, les apprentis qui cherchent à obtenir la reconnaissance professionnelle dans un métier de la construction peuvent recevoir une formation utile pour les travaux de construction spécialisés dans les zones urbaines, mais moins applicable aux compétences générales nécessaires dans les communautés du Nord. Seule exception, le métier de préposé à l'entretien de logements, qui a été développé pour répondre aux besoins uniques des Territoires du Nord-Ouest en matière de logement.



Que faut-il faire?

Nous avons les suggestions suivantes pour renforcer la formation d'apprenti et le perfectionnement après l'obtention de la reconnaissance professionnelle des gens de métier dans le secteur canadien de la construction :

- **Élargir l'accès à la formation au mentorat dans le cadre du parcours d'apprentissage et au-delà.** Bien que certaines normes professionnelles du Sceau rouge aient intégré un contenu en matière de mentorat, il est nécessaire d'inclure ce contenu dans les normes professionnelles et dans la formation des instructeurs après l'obtention de la reconnaissance professionnelle. De bonnes relations de mentorat entre les apprentis et les compagnons d'apprentissage peuvent permettre de surmonter les différences générationnelles qui risquent de créer un environnement de travail non inclusif pour les gens de métier plus jeunes. Proposer une formation au mentorat en milieu de travail et intégrer des critères de mentorat dans les exigences de reconnaissance professionnelle permet d'améliorer les compétences des compagnons actuels et de doter les apprentis des compétences dont ils auront besoin en tant que compagnons à l'avenir.
 - **Une approche prometteuse de la formation au mentorat :** Le programme Mentorship Matters, développé par la firme SkillPlan en Colombie-Britannique, souligne l'importance de posséder de solides compétences en matière de communication. Le programme définit six étapes pour être un bon mentor : définir le but de la leçon, faire le lien avec la leçon, démontrer la compétence, donner l'occasion de s'exercer, donner des commentaires et évaluer les progrès.

Le programme identifie également six étapes pour être un bon mentoré : communiquer efficacement, écouter, recevoir des commentaires, poser des questions, connaître son style d'apprentissage et se fixer des objectifs réalistes. SkillPlan a également développé Mentorship Advantage, une application mobile qui permet de suivre les activités et les progrès du mentorat et qui fournit des « boîtes à outils chantiers » hebdomadaires et des conseils de formation au mentorat.

- **S'attaquer aux obstacles rencontrés par les Autochtones dans les régions rurales et éloignées** : Investir dans les réseaux à large bande pour les communautés isolées du Nord afin que les apprentis puissent bénéficier des ressources en ligne existantes ainsi que des possibilités de formation en réalité virtuelle et en réalité amplifiée. Grâce à une connectivité renforcée, les prestataires de formation locaux pourraient travailler avec les apprentis et les compagnons pour relier le contenu de la formation en ligne à des applications pratiques dans la région. En outre, le mentorat virtuel pourrait jouer un rôle important dans le Nord. Il pourrait s'agir de jumeler virtuellement des apprentis avec un mentor compagnon qui ne serait peut-être pas physiquement présent dans la communauté. Enfin, fournir aux apprentis un soutien dans leur recherche d'emploi et dans l'obtention d'un emploi pertinent au sein de leur communauté.
- **Une approche prometteuse en matière d'aide à la recherche d'emploi pour les gens de métier des régions rurales et éloignées** : La Northwest Territories and Nunavut Construction Association offre aux gens de métier des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut un service gratuit de tableau d'affichage des emplois inversé. Les gens de métier soumettent leurs coordonnées, les métiers qui les intéressent et leur statut d'apprenti, et ces informations sont envoyées aux professionnels du secteur dans la région qui cherchent à embaucher.

- **Intégrer les compétences sociales et émotionnelles dans les séances de jeux de rôle sur la santé et la sécurité au travail.** Les compétences sociales et émotionnelles, y compris les compétences en matière de résolution de problèmes, de pensée critique et de collaboration, devraient être intégrées dans la formation en matière de santé et de sécurité au moyen de séances de jeux de rôle en personne ou virtuelles. Les séances de jeux de rôle éliminent les risques de ne pas traiter correctement un problème de santé et de sécurité, tout en s'adaptant au style d'apprentissage visuel et pratique qu'un grand nombre de gens de métier privilégient. Pour garantir la pertinence de ces séances, les scénarios des jeux de rôle en personne et en réalité virtuelle peuvent être basés sur des rapports d'accidents réels dans le secteur de la construction⁹.



⁹ Mo et coll., « Data-Driven Approach to Scenario Determination for VR-Based Construction Safety Training », p. 116–25.

Que faisons-nous?

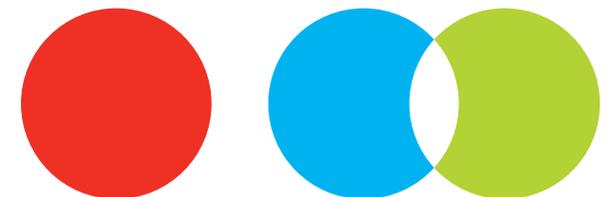
Outil d'évaluation

Dans le cadre du projet de recherche du Centre des Compétences futures à propos des compétences sociales et émotionnelles (CSE), le Conference Board du Canada a mis au point une boîte à outils numérique qui résume les principales approches et les principaux outils d'évaluation des CSE. La plateforme numérique propose un guide des principales ressources pour la mesure des CSE. Consultez cette plateforme pour en apprendre davantage sur les façons de mesurer les compétences sociales et émotionnelles et pour en savoir plus sur les études appliquées relatives à la mesure et au développement des CSE :

<https://www.conferenceboard.ca/focus-areas/education-skills/future-skills/mesurer-les-competences-sociales-et-emotionnelles>

Le Conference Board et le Centre des Compétences futures réunissent les intervenants en apprentissage afin de mieux comprendre les nouvelles compétences nécessaires pour s'adapter aux futures tendances professionnelles propres à chaque secteur. Par notre travail, nous visons à :

- trouver des moyens de combler les écarts entre les compétences qui seront nécessaires et la façon dont nous intégrons ces compétences dans l'apprentissage au Canada;
- cerner les innovations qui répondent aux nouveaux besoins en matière de compétences numériques, sociales et émotionnelles et de compétences vertes dans les systèmes d'apprentissage au Canada;
- fournir une feuille de route pour que le Canada puisse offrir la meilleure formation possible à la nouvelle génération de gens de métier—une formation qui favorise l'apprentissage dont ils ont besoin pour s'adapter à toutes les étapes de leur carrière, tout au long de leur vie.



Annexe A

À qui avons-nous parlé?

Nous avons parlé à 75 intervenants de tout le Canada au sujet des nouvelles compétences dont les gens de métier auront besoin pour s'adapter à l'avenir du travail dans le secteur de la construction, en particulier dans les métiers désignés Sceau rouge. Au nombre des participants, il y avait 51 intervenants du secteur de la construction et 24 intervenants du secteur de l'apprentissage avec des responsabilités dans plusieurs secteurs. Dans le cadre de groupes de discussion et d'entretiens semi-structurés, nous avons consulté 18 apprentis, 12 compagnons, 10 chefs de file du secteur, 17 chefs de file en matière de formation, 9 cadres supérieurs en matière de développement de la main-d'œuvre et 9 représentants des autorités en matière d'apprentissage. Ces consultations s'inscrivaient dans le cadre d'un projet de recherche plus vaste sur l'apprentissage, au cours duquel nous avons parlé à 175 intervenants du secteur de l'apprentissage de tous les secteurs.

Nous avons fait appel aux métiers suivants :

- charpentiers-menuisiers
- ébénistes
- plombiers
- électriciens en construction
- conducteurs d'équipement lourd (c'est-à-dire les niveleurs et les excavatrices)
- mécaniciens en réfrigération et climatisation
- monteurs de charpente métallique (c'est-à-dire les généralistes et les renforteurs)

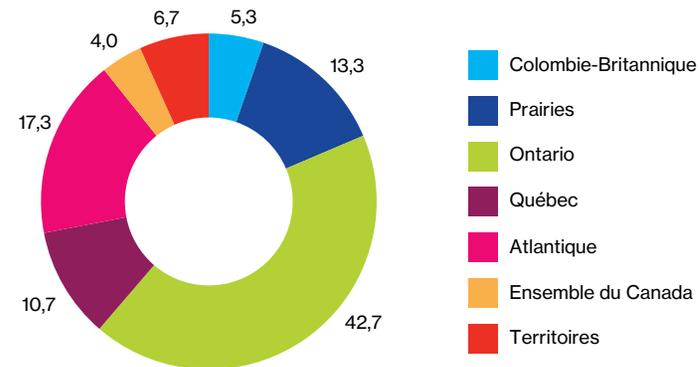
Les participants se trouvaient à différents stades de leur carrière et comprenaient des apprentis de première année, des compagnons d'apprentissage établis, des gens de métier qui avaient créé leur propre entreprise et des gens de métier travaillant comme éducateurs. Nous avons fait appel à des intervenants du secteur de la construction et de l'apprentissage

multisectoriel du Canada atlantique, du Canada central, des provinces des Prairies, de la côte ouest du Canada et des territoires. La plupart des intervenants du secteur de la construction et de l'apprentissage multisectoriel venaient de l'Ontario (42,7 %), des provinces de l'Atlantique (17,3 %), du Québec (10,7 %), des provinces des Prairies (13,3 %) et des territoires (6,7 %). (Voir graphique 1.)

Graphique 1

Intervenants du secteur de la construction qui ont participé par région

(en pourcentage)

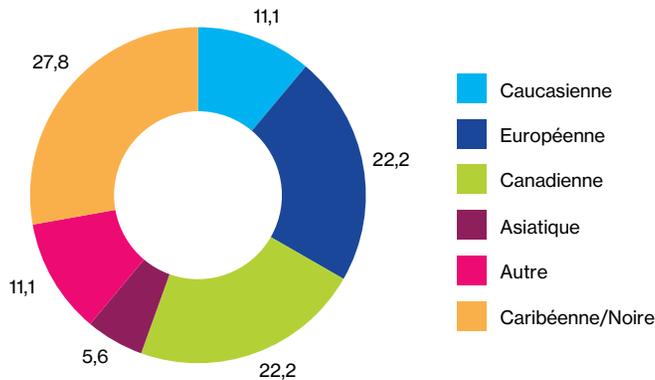


Source : Le Conference Board du Canada.

Les gens de métier du secteur de la construction qui ont participé comprenaient une cohorte d'apprentis relativement diversifiée qui avait atteint un certain niveau de maturité, ainsi qu'une génération de compagnons plus âgés et moins diversifiés. Un peu plus de 33 % des apprentis participants se sont identifiés comme étant caribéens/noirs (27,8 %) ou asiatiques (5,6 %), tandis que 33,3 % se sont identifiés comme étant européens (22,2 %) ou caucasiens (11,1 %). (Voir graphique 2.) Parmi les compagnons d'apprentissage, 50 % s'identifient comme caucasiens (25 %) ou européens (25 %), et seulement 8,3 % s'identifient à un groupe de minorité visible (asiatique). (Voir graphique 3.) Le pourcentage de 33,4 % représentant les participants aux programmes d'apprentissage qui s'identifient à des groupes de minorités visibles est plus élevé que celui de 8,2 % représentant les apprentis qui s'identifient à des minorités visibles au Canada. Le pourcentage de 33,4 % d'apprentis qui s'identifient comme membres de minorités visibles est plus élevé que celui de 8,2 % d'apprentis qui s'identifient comme membres de minorités visibles au Canada¹⁰.

Graphique 2

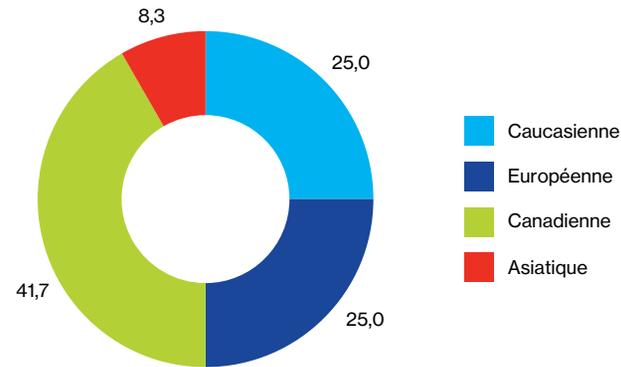
Origine ethnique des apprentis du secteur de la construction
(en pourcentage)



Source : Le Conference Board du Canada.

Graphique 3

Origine ethnique des compagnons du secteur de la construction
(en pourcentage)



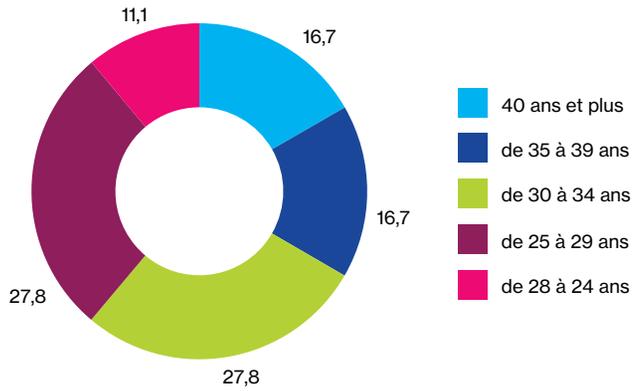
Source : Le Conference Board du Canada.

Les apprentis et compagnons dans le secteur de la construction qui ont participé représentaient des perspectives générationnelles différentes. Près de 67 % des apprentis avaient moins de 35 ans, tandis que 75 % des compagnons étaient âgés de 35 ans ou plus. Les compagnons étaient plus susceptibles de représenter les perspectives des baby-boomers et de la génération X, tandis que les apprentis étaient plus susceptibles de représenter les perspectives de la génération du millénaire ou de la génération Z. (Voir graphiques 4 et 5.)

10 Arrowsmith, *Apprenticeship in Canada*.

Graphique 4

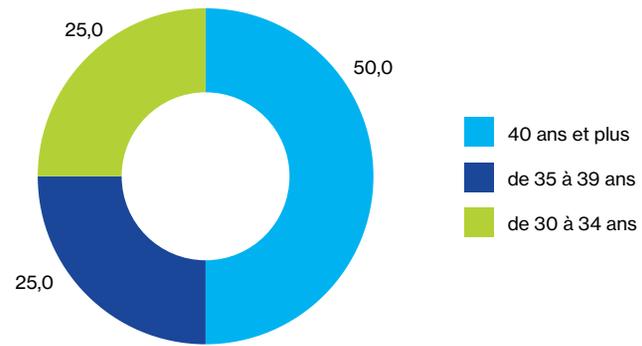
Âge des apprentis du secteur de la construction
(en pourcentage)



Source : Le Conference Board du Canada.

Graphique 5

Âge des compagnons du secteur de la construction
(en pourcentage)



Source : Le Conference Board du Canada.

Annexe B

Bibliographie

Agarwal, Rajat, Shankar Chandrasekaran et Mukund Sridhar. *Imagining Construction's Digital Future*, Singapore, McKinsey & Company, Juin 2016.

Arrowsmith, E. *Apprenticeship in Canada: Research Insights Based On Data, Trends and Observations*, Ottawa, Forum canadien sur l'apprentissage, 2018.

Association canadienne de la construction. *La valeur de la diversité et de l'inclusion dans l'industrie canadienne de la construction : Une analyse de rentabilisation*, Ottawa, Association canadienne de la construction, 2019.

Barbosa, Filipe, Jonathan Woetzel, Jan Mischke, Maria João Ribeirinho, Mukund Sridhar, Matthew Parsons, Nick Bertram et Stephanie Brown. *Reinventing Construction: A Route to Higher Productivity*, New York, McKinsey & Company, février 2017.

Conseil consultatif en matière de croissance économique. *Exploiter le potentiel économique par un accroissement de la participation au marché du travail*, s.é, février 2017.

Department of Family Services. *In-Demand Career Options in Nunavut*. Iqaluit, gouvernement du Nunavut, 2016.

Forum canadien sur l'apprentissage. *Apprentice Demand in the Top Ten Red Seal Trades*, A 2019 National Labour Market Information Report, Ottawa, Forum canadien sur l'apprentissage, mai 2019.

Gouvernement du Canada. *Recommandations sur la politique sur le logement dans le Nord*, consulté le 3 mars 2020, <https://www.canada.ca/en/polar-knowledge/northern-housing-forum-knowledge-products/policy-recommendations.html#h5-4>.

McGraw Hill Construction. *Safety Management in the Construction Industry: Identifying Risks and Reducing Accidents to Improve Site Productivity and Project ROI*, Bedford, MA, McGraw Hill Financial, 2013.

Ministry of Labour. *Construction Health and Safety Action Plan*, Toronto, gouvernement de l'Ontario, mai 2017.

Mo, Yunjeong, Dong Zhao, Jing Du, Weihua Liu et Ajay Dhara. « *Data-Driven Approach to Scenario Determination for VR-Based Construction Safety Training* », *Construction Research Congress 2018* (2018), p. 116–25.

Provincial Building and Construction Trades Council of Ontario. *Submission to the Ministry of Labour, Safe at Work Ontario Consultation 2018–2019*, Toronto, PBCTCO, février 2018.

Statistique Canada. « *Indicateurs de parcours et de gains chez les apprentis inscrits au Canada* », *The Daily*, 5 décembre 2018, consulté le 23 décembre 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181205/dq181205b-eng.pdf>.

Van Laar, Ester, Alexander Van Deursen, Jan Van Dijk et Jos De Haan. « *The Relation Between 21st-Century Skills and Digital Skills: A Systematic Literature Review* », *Computers in Human Behavior* 72 (2017), p. 577–88.



Remerciements

Ce rapport a été rédigé par Andrew Bieler, chercheur principal, Éducation et compétences; Matthew McKean, directeur, Éducation et compétences; et Stacie Kerr, assistante de recherche, Éducation et compétences. Nous exprimons notre sincère gratitude à tous les apprentis, compagnons, employeurs, éducateurs et dirigeants de l'industrie qui ont offert leur temps pour contribuer à ce projet de recherche. Nous tenons à remercier Anne-Marie Newton, Lisa Covens, Dave Scholz et l'équipe de la firme Léger pour les services offerts dans le cadre des groupes de discussion.

Nous sommes reconnaissants au Conseil consultatif sur l'apprentissage par l'expérience : Emily Arrowsmith, chercheuse et chef de projet, Forum canadien sur l'apprentissage; Sarah Watts-Rynard, PDG, Polytechnics Canada; Florence Touré, directrice, Exécution des projets, Collèges et Instituts Canada; Dawn Stanger, directrice, Gouvernance, politique et recherche, Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission; Farzad Rayegani, doyen principal de la faculté des sciences appliquées et de la technologie, Humber Institute of Technology and Advanced Learning; John Breslin,

directeur des métiers spécialisés, UNIFOR; et Malcolm Anderson, directeur par intérim de l'apprentissage intégré au travail, Business + Higher Education Roundtable, pour leurs commentaires durant le développement de ce projet. Merci également à Carla Corbett, directrice générale, ASA Policy and Standards, Advanced Education, Alberta, et aux membres du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage pour leurs commentaires durant l'élaboration du projet.

Ce rapport a été préparé grâce au soutien financier du Centre de Compétences futures. Le Conference Board du Canada est fier d'être un partenaire de recherche au sein du consortium du Centre des Compétences futures. Pour de plus amples renseignements sur le Centre, veuillez consulter son site web à <https://fsc-ccf.ca/>.

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.

Demande croissante de compétences spécialisées : La « boîte à outils chantiers » sur les compétences sociales et émotionnelles dans les métiers de la construction

Andrew Bieler, Matthew McKean, et Stacie Kerr

Pour citer ce rapport : Bieler, Andrew, Matthew McKean, et Stacie Kerr *Demande croissante de compétences spécialisées : La « boîte à outils chantiers » sur les compétences sociales et émotionnelles dans les métiers de la construction*.

Ottawa : Le Conference Board du Canada, 2020.

©2020 Le Conference Board du Canada*

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028 | *Constitué sous la raison sociale d'AERIC Inc.

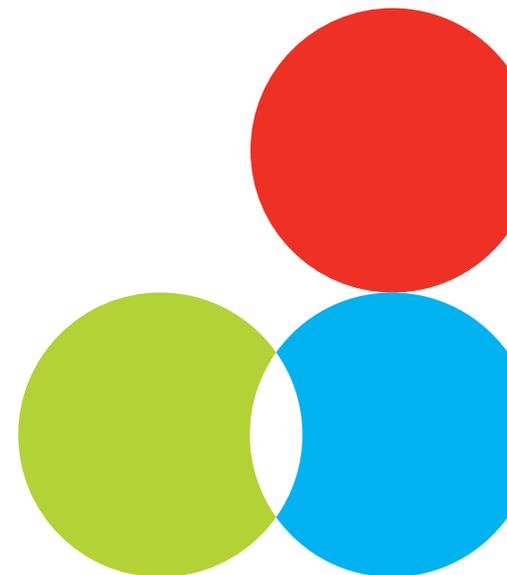
Ce document est disponible sur demande dans un format accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.

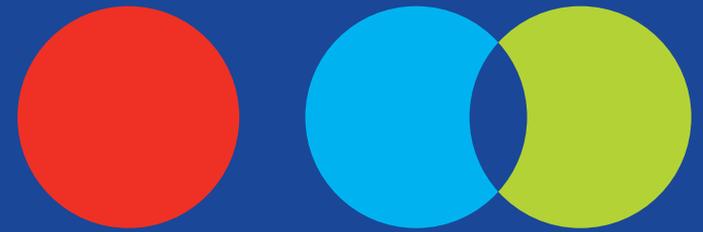
Agent d'accessibilité, Le Conference Board du Canada

Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262

Courriel : accessibility@conferenceboard.ca

^{MD} Le Conference Board du Canada est une marque déposée du Conference Board, Inc. Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Les résultats et conclusions présentés dans ce rapport ne reflètent pas nécessairement les vues des évaluateurs externes, des conseillers ou des investisseurs. Toute erreur ou omission de faits ou d'interprétation, le cas échéant, relève entièrement de la responsabilité du Conference Board du Canada.





Des idées qui resonnent ...