

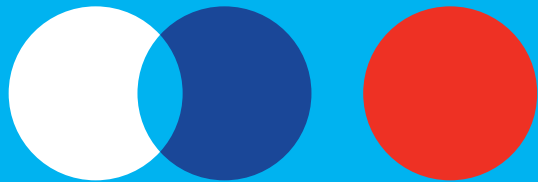
Le Conference
Board du Canada

En partenariat avec le



Que disent et font les établissements postsecondaires canadiens ?

Compétences sociales et émotionnelles



Présentation des enjeux | Le 21 janvier 2021





Centre des **Compétences futures**

Le Centre des Compétences futures (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 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**

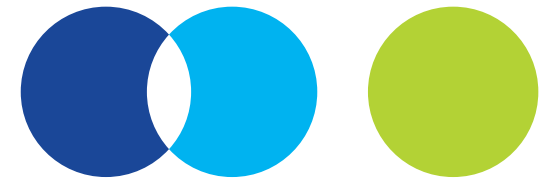
blueprint

Financé par le programme
Compétences futures du
gouvernement du Canada

Canada

Table des matières

- 4 Principales conclusions**
- 5 Contexte**
- 7 Observe-t-on des différences entre ce que disent les collèges et les universités ?**
- 7 Que font les établissements postsecondaires pour développer les CSE ?**
- 9 Conclusions à tirer**
- 9 Que faisons-nous à ce sujet ?**
- 10 Annexe A**
Méthode
- 11 Annexe B**
Résultats de l'analyse des plans stratégiques
- 12 Annexe C**
Bibliographie



Principales conclusions

- Malgré la forte demande des employeurs pour des compétences sociales et émotionnelles (CSE) comme la créativité et la résolution de problèmes, les établissements d'enseignement postsecondaire (EPS) dans leur ensemble n'en font pas une priorité. Nous avons analysé les plans stratégiques des établissements d'EPS canadiens. À peine un peu plus de la moitié d'entre eux considèrent les CSE comme un élément important de la réussite des étudiants.
- Seulement un plan stratégique d'EPS sur cinq mentionne le développement holistique des CSE. Cela laisse entendre que les CSE demeurent méconnues dans les établissements d'EPS canadiens en tant qu'élément essentiel de l'apprentissage.
- Les établissements d'EPS qui font mention des CSE ont tendance à mettre l'accent sur celles recherchées par les employeurs lors de l'embauche de nouveaux employés. Cela indiquerait que les priorités des établissements d'EPS sont alignées sur les demandes des employeurs.
- Il est difficile de savoir combien d'activités ou de programmes offerts par les établissements d'EPS se concentrent sur le développement des CSE. Mais dans toutes les régions du Canada, nous avons trouvé des exemples d'inclusion formelle des CSE dans les programmes d'études et, mieux encore, dans les résultats d'apprentissage.
- Les établissements d'EPS doivent accorder plus d'importance au développement des CSE pour préparer les étudiants à la réussite professionnelle. À cet égard, leurs priorités en matière de CSE doivent se percevoir dans la formation pratique et les modes d'évaluation.

Contexte

Les travailleurs ayant de grandes compétences sociales et émotionnelles (CSE) ont de meilleures perspectives d'emploi¹. Cependant, jusqu'à récemment, les employeurs avaient tendance à embaucher et à récompenser les travailleurs en fonction de leurs compétences techniques, en mettant moins l'accent sur les CSE². Il n'est donc pas surprenant que les programmes et les initiatives d'EPS visant à améliorer l'employabilité aient été moins axés sur les CSE que sur les compétences techniques et les connaissances spécialisées.

Alors que la demande des employeurs s'accroît en matière de CSE³, dans quelle mesure les établissements d'EPS canadiens accordent-ils la priorité au développement des CSE? On dénote à la fois des points positifs et négatifs.

Voici pour les points négatifs : En analysant les plans stratégiques des établissements d'EPS publics au Canada, nous avons constaté que seulement un peu plus d'un sur cinq (30 sur 131) mentionnent les CSE ou y font référence en des termes plus génériques (voir l'annexe B). Si les plans stratégiques sont censés identifier les priorités institutionnelles et orienter les programmes universitaires, ce résultat donne à penser que, malgré l'importance de ces compétences pour l'employabilité globale d'un individu, elles ne constituent pas encore une priorité stratégique pour la plupart des établissements d'EPS.

Quant aux points positifs, plus de la moitié (70 sur 131) des plans stratégiques des établissements d'EPS mentionnent une ou plusieurs aptitudes faisant partie des CSE, sans nécessairement

les reconnaître comme telles. Par exemple, 36 plans stratégiques mentionnent la pensée critique, 24, la créativité, 23, la résolution de problèmes, et 22 autres, le leadership (voir l'annexe B).

Les compétences spécifiques mentionnées dans les plans stratégiques des établissements d'EPS sont étroitement alignées sur les priorités des employeurs pour les employés embauchés dans des postes de débutants⁴. La seule exception est la résilience, l'une des compétences les plus recherchées par les employeurs, mais qui figure moins fréquemment que les autres compétences dans les plans stratégiques des établissements d'EPS⁵.

L'harmonisation entre les compétences sociales et émotionnelles mentionnées dans les plans stratégiques et les compétences exigées le plus souvent par les employeurs est de bon augure pour l'employabilité des diplômés qui participent aux activités et aux initiatives en matière de CSE.



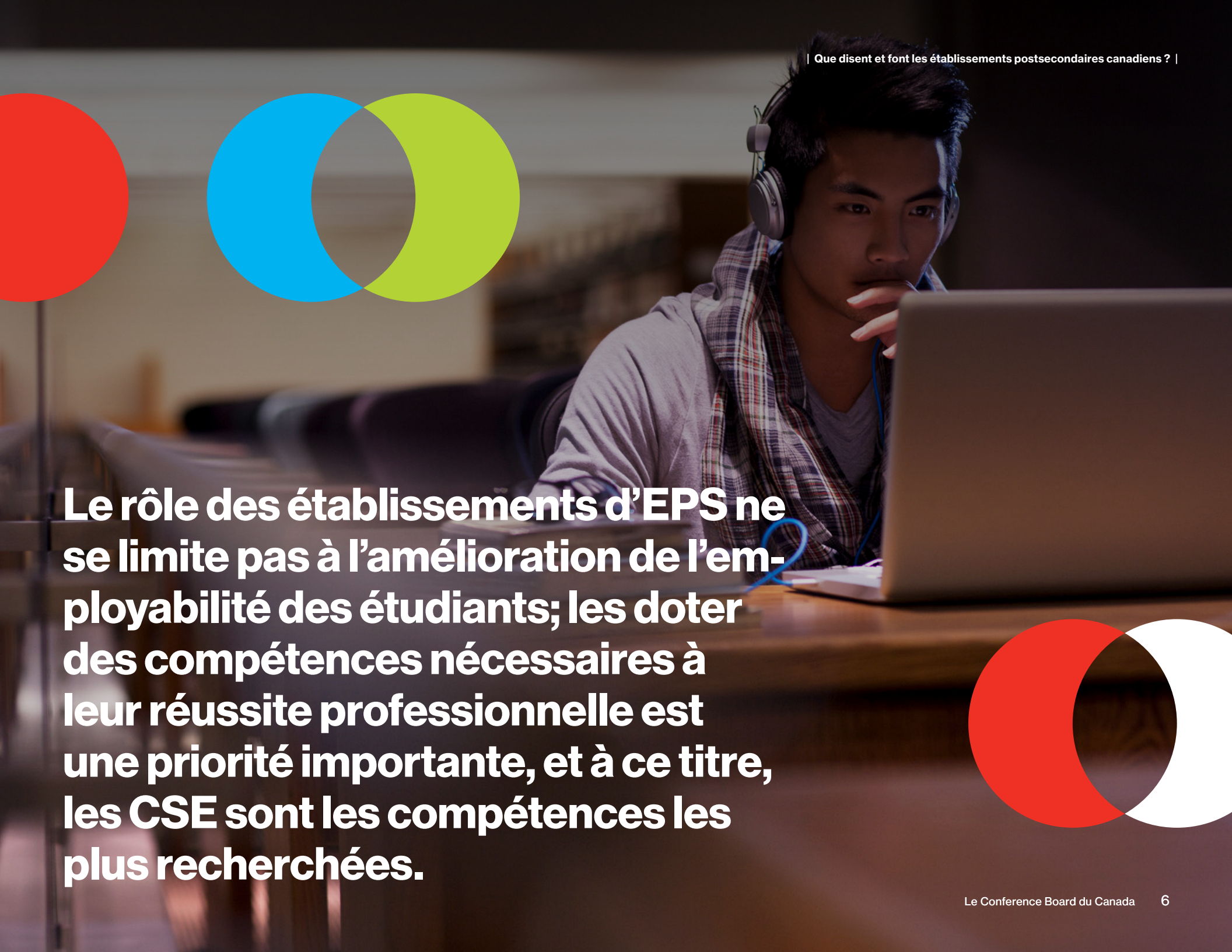
1 Andrews et Higson, « Graduate Employability ».

2 Deming, « L'importance croissante des compétences sociales ».

3 Conseil canadien des affaires, Navigating Change.

4 Ibid.

5 Ibid.



Le rôle des établissements d'EPS ne se limite pas à l'amélioration de l'employabilité des étudiants; les doter des compétences nécessaires à leur réussite professionnelle est une priorité importante, et à ce titre, les CSE sont les compétences les plus recherchées.

Observe-t-on des différences entre ce que disent les collèges et les universités ?

Notre analyse a révélé que 21 % des plans stratégiques des universités font mention des «compétences sociales et émotionnelles» ou y font référence en des termes génériques similaires, contre 33 % des plans stratégiques des collèges. Une mise en garde s'impose : environ la moitié des plans stratégiques des collèges faisant mention des CSE utilisent l'expression «compétences essentielles» – une catégorie beaucoup plus large qui comprend également d'autres compétences comme l'éducation financière et les compétences numériques. Si on supprime le terme «compétences essentielles», le pourcentage de plans stratégiques des collèges qui mentionnent les CSE tombe à 21 % (ce qui les met au même niveau que les universités).

Lorsque des CSE spécifiques sont mentionnées, nous avons constaté que les collèges et les universités ont tendance à utiliser des termes similaires; cependant, les universités mettent davantage en relief la pensée critique et la créativité, alors que les collèges mentionnent un peu plus souvent la collaboration et la résolution de problèmes (voir l'annexe B).



Que font les établissements postsecondaires pour développer les CSE ?

En plus de chercher à savoir ce que les établissements ont à dire au sujet des CSE, nous voulions également comprendre ce qu'ils font pour développer les CSE des étudiants.

Les activités postsecondaires qui favorisent le développement des CSE se divisent en deux catégories : extrascolaires ou intégrées dans les programmes d'études. Nous avons consulté les sites Web des programmes et des départements des établissements d'EPS pour trouver des exemples partout au Canada.

Le plus souvent, ces activités sont soit extrascolaires, soit intégrées à des programmes d'études d'EPS existants, ou soit des initiatives facultatives indépendantes pour les étudiants.

L'Université Queen's s'associe avec l'International Centre et le Four Directions Indigenous Student Centre pour offrir un certificat de sensibilisation interculturelle; dans ce cadre, les étudiants participent à des ateliers qui «les aideront à prendre conscience que la sensibilisation interculturelle nécessite un engagement en faveur de l'apprentissage tout au long de

la vie»⁶ [traduction]. Les ateliers comprennent des activités interactives, telles que l'exercice des couvertures de Kairos, afin d'aider les étudiants à mieux comprendre la culture autochtone et l'histoire de la colonisation.

À l'Université de l'île de Vancouver, un cours facultatif est offert aux étudiants en criminologie, en collaboration avec les services correctionnels de la Colombie-Britannique. Le cours leur offre la possibilité d'étudier avec des pairs qui sont des détenus. Le programme Inside-Out est conçu pour aider les détenus (ou «étudiants de l'intérieur») à s'intégrer dans la collectivité, tout en encourageant des étudiants «de l'extérieur» à faire preuve de compréhension et d'empathie⁷.

Toutefois, pour en maximiser l'effet, il est important que les activités et les initiatives en matière de CSE ne soient pas seulement disponibles en tant qu'options extrascolaires pour les étudiants intéressés, mais qu'elles soient également intégrées aux programmes d'études et aux résultats scolaires. Certains établissements intègrent des éléments de CSE aux programmes universitaires existants ou créent des programmes interdisciplinaires qui donnent la priorité au développement de CSE.

Le Collège Centennial, par exemple, demande aux étudiants diplômés du certificat qui souhaitent s'inscrire à l'option «Coop» de suivre un cours sur «l'importance des compétences non techniques dans la recherche d'emploi, et sur la manière dont un candidat peut améliorer ses compétences générales, y compris les compétences en communications» [traduction]⁸. Le plan de cours met également l'accent sur le développement des compétences interpersonnelles et des compétences culturelles⁹.

À l'École de médecine de l'Université Dalhousie, le programme d'aptitudes à la communication prépare les étudiants en médecine à toute une série de problèmes de communication auxquels ils sont susceptibles d'être confrontés en tant que médecins. Il s'agit notamment des pratiques exemplaires concernant la manière d'annoncer de mauvaises nouvelles aux gens, d'exprimer de l'empathie, de communiquer entre personnes de cultures différentes, et de communiquer professionnellement avec ses pairs et collègues¹⁰.

Ce ne sont là que quelques exemples. Il est difficile de savoir exactement combien d'activités ou de programmes axés spécifiquement sur le développement des CSE sont offerts dans les établissements d'EPS canadiens; l'information et la sensibilisation sur ces programmes font parfois défaut, ou leurs répercussions sur le développement des CSE peuvent être implicites.



6 "Centre international de l'Université Queen's, « Formation interculturelle ».

7 Vancouver Island University, « Program that Brings Inmates ».

8 Centennial College, « Course Outline : BUSN 702 ».

9 Ibid.

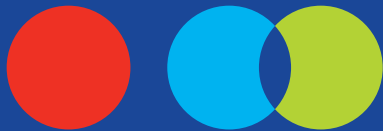
10 Université de Dalhousie, « Communication Skills Program ».

Conclusions à tirer

Le rôle des établissements d'EPS ne se limite pas à l'amélioration de l'employabilité des étudiants; les doter des compétences nécessaires pour la réussite professionnelle est également une priorité importante; à ce titre, les CSE sont les aptitudes les plus recherchées.

Le fait que seulement un plan stratégique d'EPS sur cinq mentionne les CSE (ou en d'autres termes semblables) suggère que l'importance de ces compétences reste méconnue dans les établissements d'EPS canadiens.

Les plans stratégiques identifient les priorités institutionnelles et aident à orienter les programmes et initiatives universitaires; toutefois, il faut en faire davantage pour s'assurer que nos collèges et universités tiennent compte de l'importance des CSE lorsqu'ils prennent des décisions stratégiques concernant les programmes, les cours, les activités et la pédagogie.



Que faisons-nous à ce sujet ?

Le Conference Board du Canada est en train de développer un site Web pour faire connaître de nouveaux outils et ressources destinés aux institutions qui veulent développer ou renforcer les CSE chez leurs étudiants. Les analyses que nous ferons des plans stratégiques de l'EPS nous permettront de mesurer la hausse éventuelle du nombre d'établissements d'EPS qui donnent la priorité aux CSE. Nous entreprendrons également des activités d'analyse comparative afin de mieux comprendre dans quelle mesure les établissements d'EPS réussissent dans leurs efforts actuels pour développer les CSE des étudiants.

Pour en savoir plus sur le développement des CSE et pour accéder aux outils et aux ressources, visitez régulièrement notre page [Web](#).

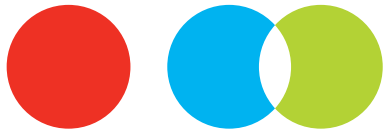


Annexe A

Méthode

Nous avons analysé 131 plans stratégiques d'établissements d'EPS (70 collèges et 61 universités), c'est-à-dire tous les collèges et universités disposant d'un plan stratégique à jour et accessible au public. Nous avons utilisé un logiciel d'analyse textuelle (NVivo) pour trouver des références aux compétences sociales et émotionnelles (et aux termes synonymes) dans le contexte du développement des compétences des étudiants. Nous avons recherché à la fois des termes catégoriels généraux et des références à des compétences spécifiques. Les termes ont été comptés une fois par plan, et non de manière cumulative (c'est-à-dire que lorsque la « collaboration » était mentionnée plusieurs fois dans un plan stratégique donné, elle n'était comptée qu'une fois).

En plus de notre analyse des plans stratégiques, nous avons parcouru les sites Web des départements et des programmes d'établissements d'EPS pour y repérer des initiatives axées sur le développement des CSE (c'est-à-dire qu'une ou plusieurs CSE ont été identifiées comme faisant partie des résultats d'apprentissage de base de l'initiative). Nous avons sélectionné plusieurs exemples représentatifs de différentes régions. Signalons que nous n'avons pas identifié ni évalué de données relatives aux résultats ou aux effets produits.

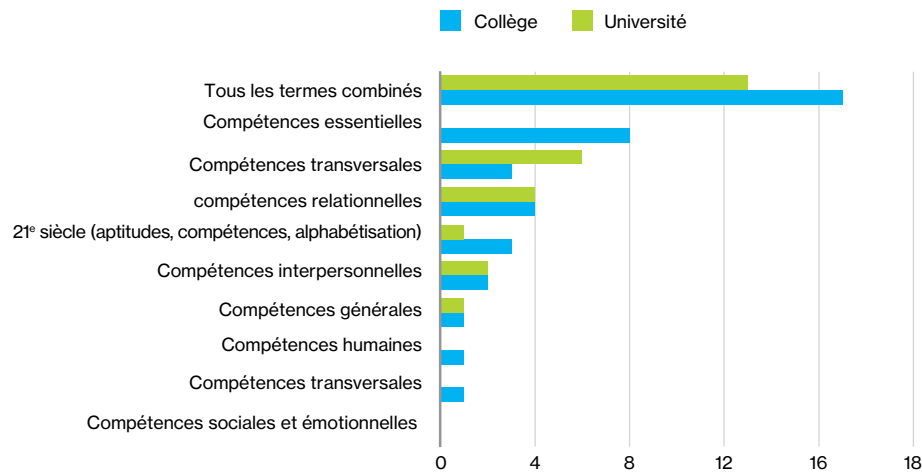


Annexe B

Résultats de l'analyse des plans stratégiques

Graphique 1

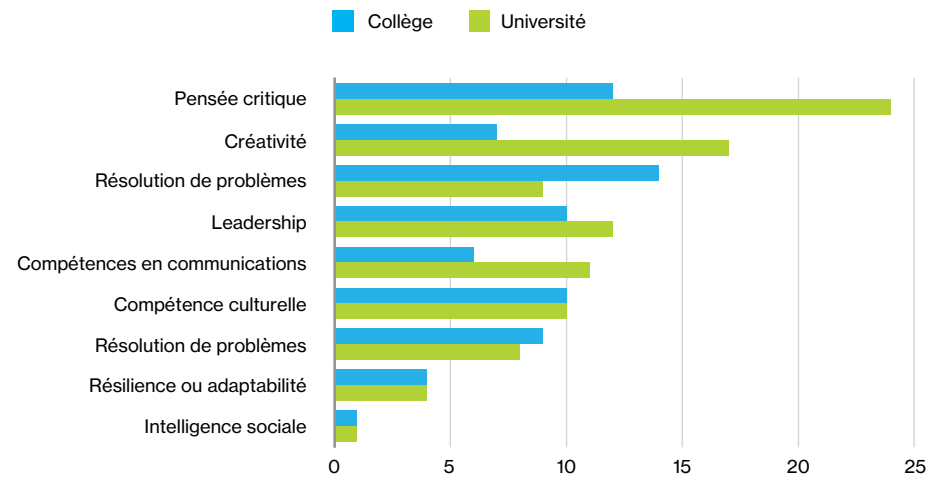
Termes génériques des CSE mentionnés dans les plans stratégiques des établissements d'EPS



Source : Le Conference Board du Canada.

Graphique 2

CSE spécifiques mentionnées dans les plans stratégiques des établissements d'EPS



Source : Le Conference Board du Canada.

Annexe C

Bibliographie

Andrews, Jane, et Helen Higson. « Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study », *Higher Education in Europe*, vol. 33, n° 4 (1er décembre 2008), p. 411 à 422.

Conseil canadien des affaires. *Navigating Change: 2018 Business Council Skills Survey*, Ottawa, Conseil canadien des affaires, 2018, consulté le 25 mai 2020. <https://www.bher.ca/category/reports/navigating-change-2018-business-council-skills-survey>.

Collège Centennial. « Course Outline: BUSN 702 », consulté le 10 juin 2020. <https://www.centennialcollege.ca/program-courses/documents/outline/2016-2017/busn-702.pdf>.

Université de Dalhousie. « Communication Skills Program », consulté le 25 mai 2020. <https://medicine.dal.ca/departments/core-units/DME/communication-skills/program/curriculum.html>.

Deming, David J. « The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market », (document de travail), Cambridge, National Bureau of Economic Research, 2015, consulté le 8 octobre 2020. <https://www.nber.org/papers/w21473>.

Centre international de l'Université Queen's. « Intercultural Training », consulté le 25 mai 2020. <https://quic.queensu.ca/get-involved/intercultural-training/>.

Université de l'Île de Vancouver. « Program that Brings Inmates and University Students Together Expanding », consulté le 25 mai 2020. <https://news.viu.ca/program-brings-inmates-and-university-students-together-expanding>.





Remerciements

Maria Giammarco, chercheuse principale (Éducation et compétences), Stephen Higham, chercheur (Éducation et compétences) et Matthew McKean, directeur (Éducation et compétences) du Conference Board du Canada, ont supervisé la recherche et rédigé ce rapport. Les chercheurs adjoints Stacie Kerr et Kevin O'Meara ont apporté leur soutien à la recherche.

Nous remercions Susan Black, PDG du Conference Board, et Michael Burt, directeur général, d'avoir examiné les versions précédentes de cet exposé des enjeux et de nous avoir fait part de leurs commentaires. Merci également aux membres du Comité consultatif de la recherche du projet pour leur soutien constant et leurs bons conseils.

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.

Que disent et font les établissements postsecondaires canadiens ? Compétences sociales et émotionnelles

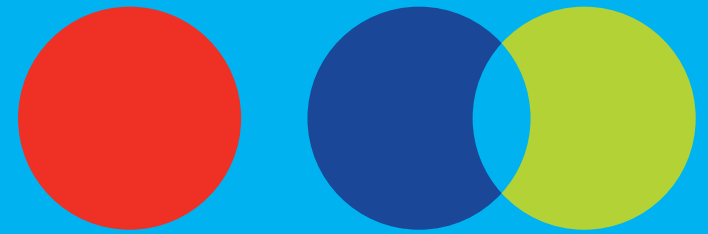
Maria Giammaro, Stephen Higham et Matthew McKean

Pour citer cette présentation des enjeux : Maria Giammarco, Stephen Higham, et Matthew McKean.
Que disent et font les établissements postsecondaires canadiens ? *Compétences sociales et émotionnelles*.
Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2021.

©2021 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

®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 résonnent ...