



# Compétences essentielles pour apprendre et travailler

Points de vue des responsables de l'éducation et de  
l'emploi au Canada



## 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](http://fsc-ccf.ca) ou contactez-nous à [info@fsc-ccf.ca](mailto:info@fsc-ccf.ca).

[fsc-ccf.ca](http://fsc-ccf.ca)

En partenariat  
avec :

**Ryerson  
University**

**Le Conference  
Board du Canada**

**Blueprint**

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

**Canada**



# Table des matières

- 2 Principales conclusions**
- 3 Contexte**
- 4 Un forum pour consulter les Canadiens**
- 5 Les compétences sociales et émotionnelles plus recherchées que jamais auparavant**
- 8 Les connaissances de base en lecture, écriture et calcul sont fondamentales**
- 10 Les employeurs recherchent des personnes prêtes à occuper un emploi**
- 12 Œuvrer au développement des compétences professionnelles**
- 12 Prochaines étapes**
  
- Annexe A**
- 14 Méthodologie**
  
- Annexe B**
- 15 Bibliographie**

# Principales conclusions

- Dans le cadre de nos tournées de consultation régionales et virtuelles (TCR, TCRV), des chefs de file en matière d'éducation, de compétences et d'emploi de partout au Canada ont partagé leurs points de vue sur les compétences essentielles requises pour réussir sur plan académique et sur le marché du travail. Ces compétences sont les suivantes :
  - compétences fondamentales, dont la littératie numérique;
  - compétences sociales et émotionnelles (CSE);
  - préparation en matière d'employabilité, y compris l'orientation professionnelle.
- D'après les participants à la TCRV, ces compétences essentielles jouent un rôle important pour s'orienter lors des transitions scolaires et professionnelles et certains aspects de ces compétences ont gagné en importance pendant la pandémie de COVID-19. Les compétences numériques ainsi que les CSE comme la résilience, l'autogestion et la communication sont jugées importantes dans le contexte de l'incertitude économique et du travail virtuel engendrés par la pandémie.
- Le développement de ces compétences essentielles prend du temps et devrait être intégré dans des initiatives d'apprentissage continu.



## Contexte

### **Le monde du travail évolue, tout comme les fonctions exercées par les travailleurs et les compétences dont ils ont besoin.**

Comment les travailleurs peuvent-ils être sûrs de posséder les compétences dont ils auront besoin pour réussir?

La manière dont nous apprenons et démontrons nos compétences par le biais de nos qualifications évolue également. Par exemple, bien que l'avenir des microcertifications soit très incertain, ces nouveaux types de formations à court terme sont de plus en plus fréquentes. Selon une enquête réalisée en 2021, la majorité des établissements d'enseignement postsecondaire au Canada offrent ou prévoient d'offrir ces programmes à court terme<sup>1,2</sup>. En outre, le nombre de Canadiens qui suivent des formations en ligne ouvertes à tous (FLOT) a augmenté pendant la pandémie<sup>3</sup>. La première vague de COVID-19 a accéléré la transition vers des possibilités d'enseignement virtuel; presque du jour au lendemain, plus de 1,2 million d'étudiants universitaires et 800 000 étudiants de collèges et d'instituts polytechniques se sont tournés vers l'apprentissage en ligne<sup>4</sup>. Cette évolution aura probablement un impact durable sur la manière dont l'enseignement est dispensé. En partenariat avec le Centre des compétences futures (CCF), le Conference Board du Canada a réuni des dirigeants canadiens pour discuter de l'éducation, des compétences et de la formation. La Tournée de consultation régionale (TCR) a été l'occasion de se pencher sur les principaux défis des systèmes de compétences au Canada et de demander aux dirigeants de réfléchir à l'avenir.

Afin d'approfondir les conclusions de la TCR, nous avons lancé la Tournée de consultation régionale virtuelle (TCRV) pendant la pandémie de COVID-19.

Qu'est-ce que les participants à nos tournées de consultation avaient à dire sur les compétences essentielles nécessaires à l'économie canadienne actuelle et future?

#### **Commencer par les gens**

Les dirigeants du milieu de l'éducation, des compétences et de l'emploi de l'ensemble du Canada ont convenu que les compétences les plus recherchées et celles que les apprenants doivent maîtriser en priorité ne sont pas techniques. Selon les participants à la TCRV, bien que les compétences techniques soient importantes, ce sont les compétences personnelles, interpersonnelles et professionnelles – et la capacité de s'en servir dans un contexte numérique – qui sont jugées les plus utiles dans la plupart des postes, et celles qu'on doit le plus prioriser. En s'appuyant sur les commentaires entendus, nous avons réparti ces compétences en trois catégories : les compétences fondamentales telles que les connaissances de base en lecture, écriture et calcul et la littératie numérique; les compétences sociales et émotionnelles (CSE); et les compétences en matière d'employabilité.

L'importance des compétences abordées lors de ces consultations est reconnue depuis longtemps. Mais le fait qu'elles fassent encore l'objet de discussions partout au pays et qu'elles soient considérées comme étant plus essentielles que jamais pour s'orienter pendant la pandémie de COVID-19 mérite que l'on continue d'en parler.

1 Pichette et coll., *Donner un sens aux microcertifications*.

2 À l'heure actuelle, le sens des microcertifications n'est pas très clair ni cohérent et il faudra beaucoup de travail pour assurer leur avenir, en améliorant notamment leur perception auprès des employeurs et de l'industrie. Pour en savoir plus sur la façon dont nos TCR et TCRV ont perçu cette question, veuillez consulter notre publication sur l'éducation postsecondaire, intitulée [Au-delà des salles de classe : l'avenir de l'enseignement postsecondaire, c'est maintenant](#).

3 Impey, « Massive Online Open Courses See Exponential Growth During COVID-19 Pandemic ».

4 Schrumm, « L'avenir de l'enseignement postsecondaire ».

## Un forum pour consulter les Canadiens

Le Conference Board du Canada, en partenariat avec le CCF, s'est entretenu avec des intervenants canadiens en matière d'éducation et de compétences au sujet de leurs priorités, de leurs stratégies et de leurs perspectives régionales.

### TCR, octobre 2019 à mars 2020:

- 1032 participants à l'occasion de 12 événements;
- Échanges libres sur les thèmes suivants : priorités régionales en matière de compétences, compétences importantes pour la réussite professionnelle, comment apporter un meilleur soutien aux populations vulnérables, conception d'un meilleur écosystème de compétences.

### TCRV, décembre 2020 à mars 2021

- 344 participants à l'occasion de 14 événements;
- Échanges libres sur les thèmes suivants : comment la pandémie a changé les priorités en matière de programmes, défis actuels du marché du travail, exemples ou suggestions d'initiatives pour relever ces défis.

Une analyse des 92 transcriptions tenant compte des spécificités régionales et de points de vue particuliers a permis de dégager cinq thèmes principaux :

- relance équitable;
- compétences essentielles;
- réinvention de l'enseignement postsecondaire;
- nature changeante du travail;
- infrastructures sociales et numériques.

Pour une analyse de quatre autres thèmes, consultez les autres rapports de la série, disponibles à l'adresse <https://www.conferenceboard.ca/futureskillscentre/sounding-tours>.



## Les compétences sociales et émotionnelles plus recherchées que jamais auparavant

### Les CSE permettent aux gens de s'adapter et de faire preuve de résilience dans des contextes en évolution

Dans tout le pays, les CSE – également appelées compétences relationnelles, compétences générales, compétences transférables ou compétences du XXI<sup>e</sup> siècle – sont depuis longtemps une priorité pour les responsables des milieux de l'éducation et du travail. Avant la pandémie, les employeurs exigeaient déjà des CSE; un participant lors de la TCR est allé jusqu'à affirmer que les employeurs «tenaient énormément à ces compétences».

**«Enseignez-leur des compétences générales, et l'enseignement des compétences techniques pourra se faire ultérieurement.»**

**Participant à la TCR**, Calgary, Alberta, novembre 2019

On a souligné l'importance pour les apprenants et les travailleurs d'avoir une écoute attentive, de bien gérer leur temps, de pouvoir travailler dans différents milieux culturels, d'être conscients de soi, d'analyser les problèmes et d'être créatifs. La communication en particulier est considérée comme une compétence clé.

**Selon les groupes de discussion de l'industrie, de nouveaux diplômés et tous nos groupes consultatifs [...], la communication est la compétence qui revient le plus souvent.**

**Participant à la TCR**, Humber Valley, Terre-Neuve-et-Labrador, octobre 2019

D'autres participants ont mentionné l'importance de la santé mentale dans le cadre du travail en ligne, en faisant remarquer que les gens doivent apprendre à aménager leur emploi du temps pour se ressourcer hors ligne. Un fournisseur de formation a fait état des difficultés qu'éprouvent ses clients à s'autogérer.

**On a constaté que les personnes qui travaillent de la maison n'ont souvent pas les compétences nécessaires pour trouver des stratégies de gestion de leur propre apprentissage.**

**Participant à la TCRV**, Nouvelle-Écosse, janvier 2021

La résilience est fréquemment évoquée comme étant une caractéristique/compétence individuelle importantel<sup>5</sup>. Les participants ont discuté de cette compétence sous différents angles, allant de l'importance de pouvoir s'adapter et de pouvoir demander de l'aide au besoin jusqu'à l'acceptation du changement et aux compétences en matière d'adaptation. Les participants ont souligné l'importance de la capacité à gérer ses émotions et à créer des liens au travail. Un lien a été établi entre résilience et importance accrue de l'adaptabilité pendant la pandémie afin de garder la souplesse nécessaire pour face à tous les changements et à l'incertitude.

<sup>5</sup> Nous sommes toutefois conscients que les discours sur la résilience font l'objet de critiques – sur la manière dont ils peuvent faire porter la responsabilité des défaillances systémiques aux individus – et qu'une tension demeure entre l'individu et le système.

**L'adaptabilité et les compétences analytiques comptent parmi les compétences de haut niveau dont la maîtrise permet de mener à bien une carrière dans un monde du travail en mutation, avec l'arrivée de nouvelles technologies. Je pense donc que la pandémie a mis un peu plus l'accent sur ces compétences, ce qui, je l'espère, aidera les gens à s'orienter.**

**Participant à la TCV, Île-du-Prince-Édouard, janvier 2021**

Certains participants sont d'avis que de solides CSE aideraient les jeunes à réussir dans tout cheminement de carrière et à changer d'emploi plus facilement. Avec le ralentissement économique causé par la pandémie de COVID-19, les participants à la TCRV ont reconnu l'importance des CSE durant une période d'emploi problématique. Les participants se sont dit convaincus que les CSE aideront les travailleurs à se réorienter au besoin vers de nouveaux emplois, voire de nouveaux domaines.

**L'une des conséquences de la COVID-19 a été d'amener ces entreprises et ces personnes à se pencher davantage sur certaines des compétences futures qui devraient faire partie des compétences de base [...], sur l'importance de les considérer comme des compétences transférables [...] comme la créativité ou l'innovation [...] et sur leur transférabilité entre les secteurs et les professions, ce qui aiderait également à la création de postes ou d'emplois pour les travailleurs, car de nos jours, très peu d'entre eux n'ont qu'un seul plan de carrière.**

**Participant à la TCRV, sud de l'Ontario, janvier 2021**

Cette conviction est étayée par de récents travaux du Conference Board du Canada, qui ont montré que les personnes travaillant dans des professions à haut risque d'automatisation et à faible mobilité peuvent tirer parti des CSE, comme l'écoute active et la communication, pour se réorienter vers de nouveaux débouchés<sup>6</sup>.

## **Le développement est un processus continu**

L'avenir du travail requiert d'excellentes CSE. On sait que les employeurs exigent des CSE et que ces compétences sont ainsi essentielles pour l'employabilité et la réussite professionnelle<sup>7</sup>. Certaines questions demeurent : quels sont les incitatifs offerts pour l'acquisition de CSE à travers le pays? Comment le perfectionnement des CSE a-t-il évolué pendant la pandémie?

Certains participants ne sont pas convaincus que les CSE peuvent faire l'objet d'un enseignement formel, estimant plutôt qu'elles se développent à travers les expériences de travail et de vie. On sait que les possibilités d'apprentissage expérientiel sont importantes pour le développement des CSE<sup>8</sup>. Les étudiants canadiens inscrits à des programmes d'apprentissage intégré au travail sont plus susceptibles que les étudiants qui ne possèdent pas cette expérience de croire qu'ils ont de bonnes aptitudes relationnelles et des compétences en matière de présentation et de leadership<sup>9</sup>.

**Il s'agit souvent de compétences qui sont développées et ancrées dans l'expérience professionnelle. J'ai travaillé dans le secteur**

6 Gorea et Fadila, «Searching for Strengths: Gaps and Opportunities for Social and Emotional Skills Development in the Tourism and Hospitality Sector».

7 Giammarco, Higham et McKean, *L'avenir est social et émotionnel*.

8 Ibid.

9 Abacus Data, *Work Integrated Learning and Post-Secondary Education*.

**des services quand j'étais jeune. À l'âge de 19 ans, j'ai dû apprendre à refuser de servir de l'alcool à des clients, en me demandant s'ils allaient me frapper au visage!**

**Participant à la TCR**, Saskatoon, Saskatchewan, février 2020

L'accès équitable à ces expériences de travail si importantes pour acquérir des compétences transférables est l'un des points importants à considérer. Tous les jeunes n'ont pas le même accès aux expériences de travail<sup>10</sup>, et certains groupes racialisés en particulier font face à de plus grands défis dans le développement de leur carrière et leur cheminement professionnel<sup>11</sup>.

Malgré les préoccupations exprimées quant à la possibilité d'un enseignement formel des CSE, les participants ont mentionné de multiples initiatives à travers le pays qui visent à développer de telles compétences. Ils ont notamment parlé d'un cours en ligne gratuit intitulé « Navigating Extraordinary Times », élaboré à l'Université Athabasca en Alberta dans le contexte de la pandémie. Des milliers de Canadiens ont achevé cette microcertification sur le leadership, l'adaptation, la régulation émotionnelle et la communication efficace. À Winnipeg, les participants ont fait part de l'importance d'une approche en matière de formation qui tient compte des traumatismes, comprenant l'enseignement de la résilience. Une pratique tenant compte des traumatismes considère et intègre l'influence des expériences passées d'une personne sur ses émotions et ses comportements actuels, en cherchant à créer un cadre favorable à l'apprentissage<sup>12</sup>. En Ontario, les participants ont mentionné le programme

Head Start in Business<sup>13</sup> à titre d'exemple d'une formation aux compétences entrepreneuriales qui renforce également les CSE.

**Lorsqu'on met vraiment l'accent sur ces concepts de compétences générales – travailler en équipe, résoudre des problèmes, faire preuve d'innovation –, les étudiants se retrouvent aussi aux commandes, surtout dans le cas de jeunes marginalisés. Cela leur permet d'avoir un mot à dire dans leur cheminement scolaire – certains d'entre eux pour la première fois – parce qu'ils ont le contrôle.**

**Participant à la TCRV**, nord de l'Ontario, mars 2021

On nous a également signalé que la transition vers l'apprentissage virtuel avait rendu l'enseignement des CSE plus difficile pour les étudiants. Les formateurs ont précisé en outre qu'il était difficile d'évaluer les progrès des élèves par vidéo, le niveau de participation en ligne étant souvent le seul indicateur de réussite. D'autres enseignants ont soutenu qu'il était difficile d'enseigner en ligne des compétences telles que les compétences interpersonnelles et la gestion. Il est aussi important, lorsqu'on envisage l'éducation et la formation en matière de perfectionnement des compétences, d'être inclusif et de s'attaquer aux obstacles systémiques à l'accès. Pour en savoir plus à ce sujet, consultez les travaux antérieurs du Conference Board du Canada<sup>14</sup> et du Centre des Compétences futures<sup>15</sup>.

10 Pour plus de plus amples renseignements sur ce sujet, voir nos autres notes d'information de cette série : Smith et Rizk, *Social and Digital Infrastructure*; et Macpherson et Rizk, *La relance pour tous*.

11 Deloitte, « Les Noirs au Canada : reconnaître notre passé, assumer notre présent et changer notre avenir ».

12 Alberta, « Trauma-Informed Practice ».

13 Head Start in Business. <https://www.headstartinbusiness.com>.

14 Giammarco, Higham et McKean, *L'avenir est social et émotionnel*.

15 Voir, par exemple, Cooper, *Développement des compétences dans le Nord*.

## Les connaissances de base en lecture, écriture et calcul sont fondamentales

### Les connaissances de base en lecture, écriture et calcul sont des composantes essentielles de tout apprentissage ultérieur.

Ces compétences sont nécessaires pour pouvoir fonctionner efficacement dans n'importe quel milieu de travail. Les participants se sont dits préoccupés du fait que les personnes ne possédant pas de compétences de base en lecture, écriture et calcul prenaient du retard et se décourageaient. De même, on nous a rapporté que certaines personnes ne comprennent pas suffisamment les concepts mathématiques pour les appliquer à des problèmes professionnels quotidiens, ce qui a des répercussions sur leur capacité à travailler. Ces connaissances de base essentielles sont un point de départ pour l'apprentissage d'autres compétences techniques; sans ces connaissances de base essentielles, les possibilités d'éducation formelle, d'apprentissage expérientiel et de croissance professionnelle sont souvent hors de portée.

On est de plus en plus conscient de la nécessité de créer des milieux pédagogiques qui permettent la pleine participation de tous les apprenants<sup>16</sup>. Les participants aux discussions dans le cadre de la TCR ont donné un exemple de l'importance de rendre l'apprentissage pertinent,

inscrit dans un cadre culturel approprié et axé sur l'expérience afin de mobiliser davantage les étudiants.

**Lorsque les jeunes n'ont pas un lien avec leur école, lorsqu'ils la perçoivent comme une entité étrangère sur le plan culturel, ils n'apprennent pas les maths parce qu'ils ne pensent pas que cela les concerne [...]. Lorsqu'ils doivent utiliser un ruban à mesurer, tous ces enfants apprennent les fractions. Auparavant, aucun d'entre eux ne les apprenait parce qu'ils ne pensaient pas que les fractions avaient quelque importance pour eux, leur vie ou leur communauté.**

Participant à la TCRV, Yukon, janvier 2021

## Les compétences numériques sont désormais un prérequis

La pandémie a accéléré la transition vers les espaces numériques. L'accès à la technologie, une connexion Internet fiable et des compétences numériques sont désormais indispensables pour accéder à de nombreux services, débouchés professionnels et possibilités d'éducation<sup>17</sup>. Même les activités quotidiennes, comme l'accès à des informations sur la santé, se font désormais en ligne. Avant la pandémie, il était important d'être capable de fonctionner dans un contexte de travail ou d'études en ligne – et les lacunes en matière d'accès étaient considérées comme un problème d'équité –, mais la pandémie a intensifié ces préoccupations<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> DeLuca, Klinger et Volante, «Culturally Responsive Teaching in a Globalized World».

<sup>17</sup> Anderson, Rainie, et Vogels, *Experts Say the "New Normal" in 2025 Will Be Far More Tech-Driven, Presenting More Big Challenges*.

<sup>18</sup> Pour en savoir plus sur les répercussions de la pandémie, consultez notre prochain rapport sur les besoins en matière d'infrastructures sociales et numériques : *Social and Digital Infrastructure: Laying the Groundwork for an Inclusive Recovery*.

**Les compétences n'existent pas de manière isolée. Pour pouvoir travailler et apprendre efficacement en ligne, il ne suffit pas d'avoir accès aux appareils et de les utiliser.**



Les compétences n'existent pas de manière isolée. Pour pouvoir travailler et apprendre efficacement en ligne, il ne suffit pas d'avoir accès à des appareils et de les utiliser : il faut aussi de fortes CSE. Les participants à la TCRV ont souligné l'importance de posséder d'excellentes compétences en communication et en autogestion pour pouvoir s'épanouir en ligne.

**Nous voulons réellement accélérer l'aide offerte [...] aux clients (en formation professionnelle) qui ont peu ou pas d'expérience en technologie [...]. Il ne s'agit pas seulement de technologie et de certaines compétences traditionnelles; il y a beaucoup plus d'aspects à prendre en compte [...] l'autogestion, le mieux-être en santé mentale [...], le réseautage en ligne, le fait d'être à l'aise pour communiquer à l'écran.**

**Participant à la TCRV, Saskatchewan, mars 2021**

Les participants nous ont indiqué qu'avant la pandémie, les personnes âgées avaient besoin de plus de soutien pour acquérir des compétences numériques de base. Mais selon eux, la pandémie a frappé particulièrement les adultes âgés qui ne sont pas aussi susceptibles de disposer de la technologie pertinente et de savoir comment l'utiliser.

**L'un des principaux obstacles que nous rencontrons (en tant que travailleurs âgés) est l'utilisation et l'accès à la technologie. Ainsi, lors de l'apparition de la pandémie en mars (2020), ça été très, très difficile. C'est encore très difficile.**

**Participant à la TCRV, Terre-Neuve-et-Labrador, décembre 2020**

Cependant, on nous a rapporté également que les plus jeunes avaient besoin de soutien pour utiliser efficacement la technologie. Les participants se sont dits convaincus que, même si les jeunes ont tous un téléphone et utilisent les médias sociaux, les compétences requises pour utiliser la technologie en milieu de travail ou en classe sont différentes.

**En enseignant aux jeunes [...], nous présumions qu'ils connaissaient la technologie. Or, la plupart d'entre eux ne la connaissaient pas, et nous non plus [...]. Ils nous demandaient par exemple : «Comment on fait un appel Zoom? À quoi cela ressemble-t-il? Où est la fonction de clavardage?»**

**Participant à la TCRV, Nouvelle-Écosse, janvier 2021**

## **Les employeurs recherchent des personnes prêtes à occuper un emploi**

### **Le besoin de compétences humaines l'emporte sur le besoin de compétences techniques**

Lors de la TCR, on nous a dit que les employeurs recherchaient une série de caractéristiques personnelles et interpersonnelles chez les employés. Les employeurs veulent des employés ponctuels et capables de résoudre des problèmes de façon autonome. Les participants souhaitent que les jeunes développent une meilleure confiance en soi qui les aide à progresser dans leurs études et leur travail.

**Nous avons vraiment du mal à trouver des gens qui sont motivés, qui se présentent au travail, qui s'habillent convenablement, qui [...] ont confiance en eux, ont une bonne attitude, sont responsables, savent comment gérer le stress dans leur vie.**

**Participant à la TCRV**, Nouvelle-Écosse,  
janvier 2021

On nous a signalé que depuis le début de la pandémie, le besoin d'en savoir plus sur la façon de fonctionner professionnellement en milieu de travail est plus grand. Un participant nous a indiqué que les jeunes veulent des conseils sur les activités de base en milieu de travail, comme la communication professionnelle. Le City of Calgary Youth Employment Centre a lancé un canal TikTok qui a été populaire pendant la pandémie. Certains de ses messages les plus populaires portaient sur la recherche d'emploi, la façon de laisser un message vocal et la façon de répondre à des questions d'entrevue précises.

## **L'orientation est un aspect important du développement de carrière**

Un aspect important de l'employabilité est l'orientation professionnelle. On sait que les carrières suivent aujourd'hui une trajectoire différente que pour la génération précédente et que de nouvelles carrières et de nouveaux domaines seront créés dans les années à venir. Selon une étude de l'OCDE de 2020, les adolescents (en particulier ceux issus de milieux défavorisés) ont une connaissance limitée des carrières disponibles<sup>19</sup>. Ils ignorent souvent quels

sont les emplois en demande sur le marché du travail actuel et quelles sont les études et les compétences dont ils auraient besoin pour obtenir certains emplois.

**Cela se résume à un manque de connaissances sur les emplois disponibles sur le marché du travail, ou le fait qu'ils ne savent pas en général quels emplois ils pourraient occuper.**

**Participant à la TCR**, Sudbury, Ontario,  
novembre 2019

Les participants à la TCR ont mentionné à maintes reprises l'importance de l'orientation professionnelle et se sont dits convaincus qu'elle devrait commencer tôt, soit de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année. Les participants ont ainsi fait remarquer que l'amélioration des connaissances des enseignants sur les débouchés professionnels ainsi que l'établissement de liens plus solides avec l'industrie aideraient le système scolaire à soutenir l'orientation professionnelle des jeunes. Ces derniers doivent savoir quels types d'emplois pourraient correspondre à leurs intérêts et à leurs talents, et quelles compétences on attend d'eux dans les milieux professionnels. Si les jeunes étaient mieux informés et conseillés sur les perspectives d'emploi intéressantes, ils seraient plus motivés à poursuivre leurs études pour y parvenir.

<sup>19</sup> Direction de l'éducation et des compétences de l'OCDE, «Dream Jobs?»

## Œuvrer au développement des compétences professionnelles

Alors que des changements progressifs étaient déjà en cours dans le domaine de l'apprentissage et du travail, comme la prévalence croissante des microcertifications et du travail en équipe, la pandémie de COVID-19 a rapidement changé la donne. L'enseignement est passé au virtuel du jour au lendemain et a entraîné la perte d'un nombre sans précédent d'emplois et d'entreprises au Canada.

Nous avons cherché à connaître l'opinion des responsables du milieu de l'éducation et des compétences au Canada sur leurs perspectives et leurs priorités, avant et pendant la pandémie. Nos tournées de consultation, tant régionales que virtuelles, ont mis en relief l'importance pour les Canadiens de renforcer leurs compétences transférables telles que la créativité, les compétences interculturelles et la capacité d'évaluer la qualité de l'information en ligne. Ces compétences sont nécessaires pour que les travailleurs soient «employables» à tout moment de leur carrière et puissent s'adapter à la nature changeante de la société. Ces compétences fondamentales, sociales, émotionnelles et adaptées au milieu de travail sont les piliers d'un apprentissage et d'une croissance professionnelle réussis. Ces conclusions s'harmonisent avec le récent modèle Compétences pour réussir publié par le gouvernement du Canada<sup>20</sup>, qui souligne l'importance de l'adaptabilité, de la résolution de problèmes et des compétences numériques. Les

participants à la TCR ont fait référence à toutes ces compétences.

On sait que l'acquisition de compétences essentielles telles que les connaissances de base en lecture, écriture et calcul, la communication et la résolution de problèmes prend du temps et doit être abordée dans une optique d'apprentissage continu, à toutes les étapes de la vie d'une personne. Il est important de développer ces compétences essentielles dès le début du cheminement académique d'un individu, idéalement de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année et en collaboration avec le système postsecondaire. L'offre d'occasions plus fréquentes et plus équitables d'apprentissage expérientiel serait bénéfique pour améliorer l'orientation professionnelle dans son ensemble, afin que les individus acquièrent une meilleure compréhension de ce que l'on attend d'eux. Il faut miser sur ces compétences essentielles – des compétences fondamentales telles que les compétences numériques, les CSE et les compétences en matière d'employabilité – pour que les gens puissent s'adapter à des conditions changeantes et poursuivre des options d'études et de carrière passionnantes et épanouissantes pour eux.

## Prochaines étapes

Le CCF s'associe à des centaines d'organismes communautaires, gouvernementaux et d'employeurs de l'ensemble du Canada pour améliorer notre compréhension du développement des compétences. Nous testons la mise en œuvre des domaines de compétences mentionnés lors des TCRV, en examinant de

20 Emploi et Développement social Canada, «Le nouveau modèle des Compétences pour réussir».

près ce qui fonctionne, pour qui, et dans quelles conditions. Le CCF continuera à partager les connaissances acquises sur ces compétences, notamment sur les thèmes abordés dans cet exposé des enjeux, comme les connaissances de base en lecture, écriture et calcul, les CSE et d'autres compétences en matière d'employabilité.

Le CCF se penche également sur les questions soulevées relativement aux systèmes d'orientation professionnelle et sur la nécessité d'améliorer les informations et les conseils concernant les choix et cheminements de carrière déterminants. Comme l'ont signalé les participants à la TCRV, les systèmes d'orientation actuels ne fournissent pas aux jeunes les informations et les conseils nécessaires sur leurs perspectives d'avenir, et les adultes ne peuvent généralement accéder à de l'orientation professionnelle lorsqu'ils perdent leur emploi. Le CCF travaille en partenariat avec le Conseil d'information sur le marché du travail pour s'assurer que des informations opportunes et pertinentes sont disponibles en matière d'orientation professionnelle. Au début de 2022, le CCF dévoilera également une nouvelle initiative qui s'attaquera aux défis systémiques du système actuel d'orientation professionnelle, en travaillant en étroite collaboration avec les provinces et les territoires du pays.



# Annexe A

# Méthodologie

En collaboration avec le Centre des Compétences futures (CCF), le Conference Board du Canada s'est entretenu avec des Canadiens activement engagés dans le secteur des compétences et de la formation au pays ainsi qu'avec des personnes intéressées à en apprendre davantage sur le perfectionnement des compétences et l'avenir du travail.

La Tournée de consultation régionale (TCR) a réuni des Canadiens qui participent activement ou s'intéressent à l'éducation, à l'emploi, aux compétences et à la formation. La TCR s'est déroulée en présentiel des mois d'octobre 2019 à octobre 2020.

La Tournée de consultation régionale virtuelle (TCRV) a été axée sur les répercussions de la COVID-19 au pays et sur la contribution possible du Centre des Compétences futures à la relance. La TCRV s'est tenue virtuellement de décembre 2020 à mars 2021.

## Qui a participé?

La plupart des participants qui ont assisté à la TCR et à la TCRV étaient des employeurs et des professionnels travaillant au sein du gouvernement, d'établissements d'enseignement postsecondaire, d'associations professionnelles et d'organismes sans but lucratif de partout au Canada. Nous avons échangé avec 1376 participants lors des 26 «arrêts» de la tournée de consultation.

## Analyse des données

Nous avons analysé au total 92 transcriptions (52 de la TCR, 40 de la TCRV) pour nous permettre de mieux comprendre les besoins des collectivités et d'envisager une approche régionale de la formation professionnelle qui concorde avec l'avenir du travail.

Les données ont été répertoriées par région et selon leur mode de cueillette, soit en personne ou virtuellement. Les membres de l'équipe ont conçu un livre de codes pour coder les transcriptions de manière cohérente. Les thèmes populaires de la littérature grise (coupures de presse, articles de journaux) ont également fait l'objet d'un examen pour nous permettre de prendre connaissance des dernières recherches en matière de pénuries de compétences, de perfectionnement professionnel, d'équité et de changements dus à la pandémie. Nous avons codé uniquement les conversations avec les participants, en supprimant tous les commentaires et remarques du personnel. Le logiciel NVivo 12 a été utilisé pour coder tous les entretiens.

Pour en savoir plus sur les personnes avec lesquelles nous nous sommes entretenus et les questions que nous leur avons posées, veuillez consulter la [page Web de la Tournée de consultation](#).

# Annexe B

# Bibliographie

Abacus Data. *Work Integrated Learning and Post-Secondary Education: What Students Think*, Ottawa, Abacus Data, 2016, <https://bher.ca/sites/default/files/documents/2020-08/What-students-think.pdf>.

Alberta. « Trauma-Informed Practice », consulté le 20 juillet 2021, <https://www.alberta.ca/trauma-informed-practice.aspx>.

Anderson, Janna, Lee Rainie et Emily A. Vogels. *Experts Say the “New Normal” in 2025 Will Be Far More Tech-Driven, Presenting More Big Challenges*, Washington, D.C., Pew Research Centre, 18 février 2021, <https://www.pewresearch.org/internet/2021/02/18/experts-say-the-new-normal-in-2025-will-be-far-more-tech-driven-presenting-more-big-challenges/>.

Cooper, Jane. *Développement des compétences dans le Nord : un écosystème aux défis particuliers*, Ottawa, Centre des Compétences futures, 9 septembre 2021, <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/developpement-competences-nord-defis-particuliers/>.

Deloitte Canada. « Les Noirs au Canada : reconnaître notre passé, assumer notre présent et changer notre avenir », Ottawa, Deloitte, 2021.

DeLuca, Christopher, Don A. Klinger et Louis Volante. « Culturally Responsive Teaching in a Globalized World », *The Conversation* (blogue), 23 janvier 2019, <http://theconversation.com/culturally-responsive-teaching-in-a-globalized-world-109881>.

Direction de l'éducation et des compétences de l'OCDE. « Dream Jobs? Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work », Paris, EduSkills OECD, 2020, <https://www.oecd.org/education/dream-jobs-teenagers-career-aspirations-and-the-future-of-work.htm>.

Emploi et Développement social Canada. « Le nouveau modèle des Compétences pour réussir », Ottawa, Emploi et Développement social Canada, 18 mai 2021, <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir/nouveau-modele.html>.

Giammarco, M., Stephen Higham et Matthew McKean. *L'avenir est social et émotionnel : l'évolution des compétences recherchées au XXI<sup>e</sup> siècle*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2020.

Gorea, Michelle et Ananda Fadila. « Miser sur ses forces: Lacunes et possibilités de développement des compétences sociales et émotionnelles dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie », Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2021.

Impey, Chris. « Massive Online Open Courses See Exponential Growth During COVID-19 Pandemic », *The Conversation* (blogue), 23 juillet 2020, <http://theconversation.com/massive-online-open-courses-see-exponential-growth-during-covid-19-pandemic-141859>.

Macpherson, Erin et Jessica Rizk. *La relance pour tous : garantir l'équité en matière d'éducation et d'emploi*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2021.

Pichette, Jackie, Sarah Brumwell, Jessica Rizk et Steven Han. *Donner un sens aux microcertifications*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur, 5 mai 2021, <https://heqco.ca/fr/pub/donner-un-sens-aux-microcertifications/>.

Schrumm, A. « L'avenir de l'enseignement postsecondaire : sur le campus, en ligne et sur demande », Toronto, Leadership avisé RBC, 1er juin 2020, <https://leadershipavise.rbc.com/lavenir-de-lenseignement-postsecondaire-sur-le-campus-en-ligne-et-sur-demande/>.

Smith, Rachel et Jessica Rizk. *Social and Digital Infrastructure: Laying the Groundwork for an Inclusive Recovery*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2021.

UChicago Consortium on School Research. « Equitable Learning and Development », Chicago, UChicago Consortium on School Research, 2021, [https://consortium.uchicago.edu/equitable\\_learning\\_and\\_development](https://consortium.uchicago.edu/equitable_learning_and_development).

Zafer, S. *Préparer les économies canadiennes à l'automatisation*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 15 mars 2021, <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=11060>.

## Remerciements

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

Les membres de l'équipe du Conference Board du Canada dont les noms suivent ont contribué à ce rapport : Jessica Rizk, chercheuse principale; et Erin Macpherson, chercheuse. Le présent document a été révisé à l'interne par Elaine Lam, directrice, Recherche, Éducation et Inclusion, et par Michael Burt, vice-président.

Nous remercions les nombreuses personnes qui ont pris le temps de participer à la tournée de consultation en présentiel et de façon virtuelle.

Nous tenons également à remercier les personnes qui ont révisé la première version de ce rapport de recherche, soit :

- Darren Fast, directeur, Partenariats et innovation, Université du Manitoba
- Nora Molina, directrice, Services d'orientation professionnelle, Université de Calgary
- Mandy Strickland, coordonnatrice de projet, Leslie Harris Centre of Regional Policy and Development, Université Memorial.

## Compétences essentielles pour apprendre et travailler : points de vue des responsables de l'éducation et de l'emploi au Canada

Erin Macpherson et Jessica Rizk

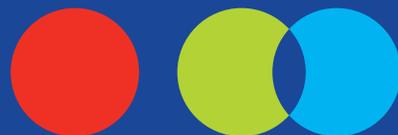
Pour citer ce rapport : Macpherson, Erin, et Jessica Rizk.  
*Compétences essentielles pour apprendre et travailler : points de vue des responsables de l'éducation et de l'emploi au Canada, 2022.*

©2022 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](mailto: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. Le Conference Board du Canada assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.





# Des idées qui résonnent ...