

Le Conference
Board du Canada

En partenariat avec le

 Centre des
Compétences futures



Au cœur du problème

Mieux comprendre la demande de compétences sociales et émotionnelles à l'embauche

Exposé des enjeux | 13 juin 2024



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 Métropolitaine de Toronto, 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 :



Le Conference
Board du Canada

Blueprint

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

Canada 

Table des matières

4

Principales conclusions

5

Des compétences utiles pour l'avenir

6

Retrouver le côté humain

8

**Marée montante : les provinces de l'Atlantique
affichent la plus forte hausse de la demande**

10

Quand les chiffres riment avec empathie

11

Degrés d'intelligence émotionnelle

12

Compétences essentielles

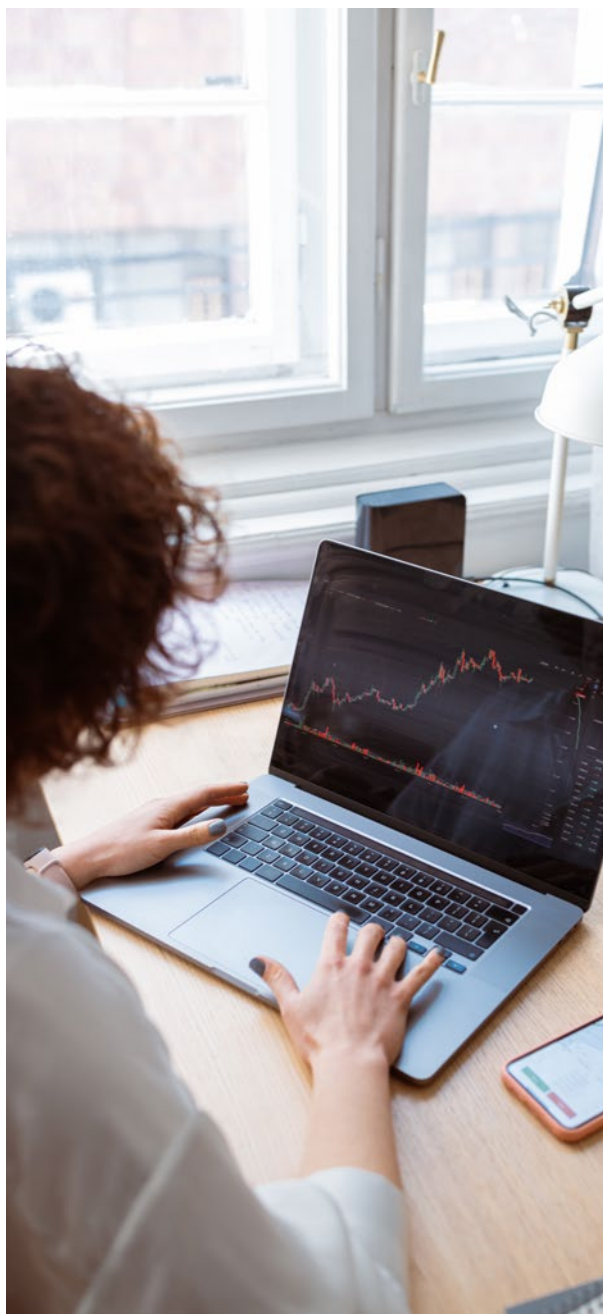
13

**Annexe
Méthodologie**

Principales conclusions

- La demande de compétences sociales et émotionnelles (CSE) à l'embauche a connu un revers au début de la pandémie de COVID-19, mais elle a rapidement rebondi en 2021, affichant une tendance à la hausse encore plus forte de 2021 à 2023.
- Les compétences relationnelles comme la communication et le travail d'équipe figurent parmi les CSE les plus recherchées par les employeurs. Les qualités personnelles souhaitables, telles que le leadership et l'adaptabilité, sont également fréquemment mentionnées dans les offres d'emploi de haut savoir.
- C'est en Ontario que la demande de CSE pour les travailleurs du savoir est la plus importante, tandis que les provinces de l'Atlantique ont connu la hausse la plus rapide de la demande au cours des cinq dernières années.
- Les secteurs qui privilégient davantage les CSE sont notamment les services financiers et d'information, suivis par les secteurs de l'éducation et des soins de santé.
- Les emplois axés sur le savoir qui exigent une formation postsecondaire ont davantage recours aux CSE que ceux qui ne requièrent qu'un diplôme d'études secondaires.
- Ce sont les offres d'emploi exigeant un diplôme universitaire ou un programme d'apprentissage de deux à trois ans qui ont connu la plus forte croissance de la demande de CSE de 2018 à 2023.





Des compétences utiles pour l'avenir

Les compétences sociales et émotionnelles (CSE) ont un rôle déterminant à jouer pour nous permettre de composer avec la complexité du monde moderne du travail. Alors que l'intelligence artificielle (IA) continue de remodeler les industries et d'automatiser les tâches routinières, les employeurs reconnaissent l'importance de favoriser les CSE au sein de la main-d'œuvre.

Les CSE, souvent appelées «compétences générales» ou «compétences du 21^e siècle», constituent des habiletés qui permettent aux gens de comprendre et de gérer leurs propres émotions, ainsi que de reconnaître et d'influencer les émotions d'autrui. Ces compétences sont indispensables pour assurer le succès des interactions interpersonnelles et permettre aux travailleurs de se débrouiller dans divers contextes sociaux¹.

Ce rapport de données résume les conclusions tirées des données fournies par Vicinity Jobs sur les offres d'emploi annoncées en ligne. Vicinity Jobs est un fournisseur de mégadonnées en temps réel pour le marché du travail canadien. Les données que nous avons

recueillies donnent un aperçu de la demande de CSE lors de l'embauche et des attentes des employeurs à cet égard sur le marché du travail actuel.

En examinant les types particuliers de CSE les plus recherchés dans les provinces, les secteurs d'activité et les niveaux professionnels, nous pouvons déceler les tendances et relever les modèles qui procurent une vue d'ensemble détaillée de la demande actuelle des employeurs en matière de CSE. Ces résultats peuvent permettre aux établissements postsecondaires (EPS) de donner aux futurs travailleurs des formations adéquates sur les compétences qui répondent à la demande de main-d'œuvre au Canada.

¹ Filip De Fruyt, "Understanding and testing social-emotional skills", dans *AI and the Future of Skills*, vol. 1: Capabilities and Assessments, Paris, La recherche et l'innovation dans l'enseignement, Éditions de l'OCDE, 2021, <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/d6e9d9e6-en/index.html?itemId=/content/component/d6e9d9e6-en>.

Retrouver le côté humain

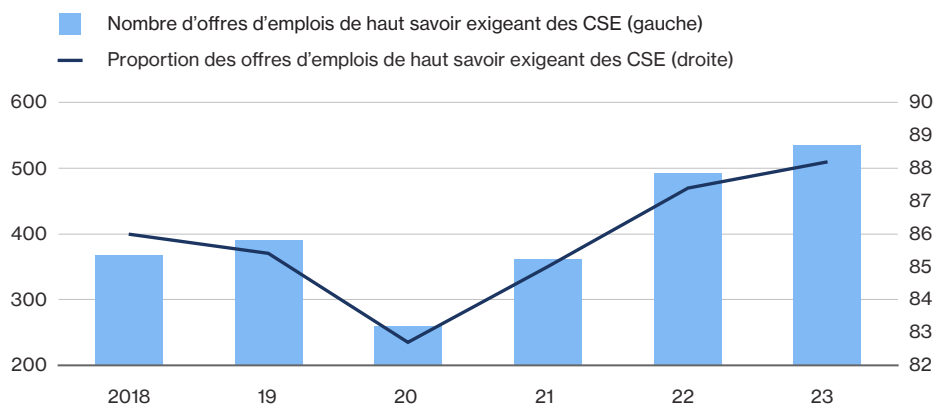
Les CSE reprennent leur élan d'avant la pandémie

La demande de CSE lors de l'embauche a diminué au début de la pandémie de COVID-19, mais en 2021, elle a rapidement retrouvé ses niveaux d'avant la pandémie. Le nombre d'offres d'emploi de haut savoir² comportant des exigences en matière de CSE a augmenté de 36 % entre 2021 et 2022. Une tendance similaire se dégage de la demande relative de CSE, si l'on considère le nombre total d'offres d'emploi annoncées en ligne. Le pourcentage d'emplois axés sur le savoir exigeant des CSE est tombé à 82,7 % en 2020, mais a atteint un nouveau sommet de 88,2 % en 2023 (graphique 1).

Graphique 1

La demande de CSE à l'embauche dans les emplois axés sur le savoir connaît un nouvel élan

(nombre d'offres d'emploi, en milliers; proportion des offres d'emploi exigeant des CSE, en %)



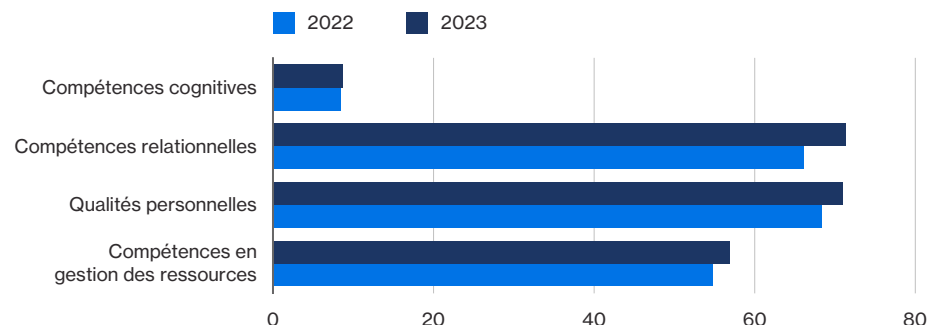
Sources : Le Conference Board du Canada; Vicinity Jobs.

En tant que terme générique englobant un large éventail de compétences, les CSE sont classées en quatre grands sous-groupes clés dans la base de données de Vicinity Jobs : compétences relationnelles, qualités personnelles, compétences en gestion des ressources et compétences cognitives. Parmi ces sous-groupes, les attributs les plus recherchés dans l'actuel paysage du recrutement sont les compétences interpersonnelles et les qualités personnelles (graphique 2).

Graphique 2

Relations humaines et caractère – la plupart des demandes portent sur les compétences relationnelles et les qualités personnelles.

(% d'offres d'emploi de haut savoir exigeant des CSE)



Sources : Le Conference Board du Canada; Vicinity Jobs.

² Voir l'annexe : Méthodologie pour la définition des emplois de haut savoir.

Les compétences interpersonnelles, qui comprennent la communication et le travail d'équipe, sont essentielles pour établir et maintenir des relations de travail efficaces, renforcer la collaboration et garantir un environnement de travail harmonieux. Les qualités personnelles souhaitables, telles que la capacité de leadership et l'adaptabilité, sont également appréciées par les employeurs, car elles permettent aux employés de composer avec la complexité des milieux de travail modernes, de relever les défis avec souplesse et d'apporter une contribution positive à la culture de l'organisation.

En 2023, 70,9 % des offres d'emploi dans le domaine du savoir exigeaient des qualités personnelles de la part des candidats idéaux et 71,3 % des offres d'emploi pour les travailleurs du savoir exigeaient des compétences relationnelles leur permettant de travailler efficacement avec d'autres personnes. Au cours de la période allant de 2018 à 2023, on a observé une forte et constante demande pour ces deux compétences.

Plus précisément, les trois CSE qui apparaissent le plus souvent dans les offres d'emplois de haut savoir sont les compétences en communication, en travail d'équipe et en leadership. Près de la moitié des affichages de postes exigent de leurs candidats un certain niveau de compétences en communication.



Environ 40 % des offres d'emploi dans le domaine du savoir requièrent des candidats qu'ils soient en mesure de bien travailler en équipe (graphique 3). Un travail d'équipe fructueux et une bonne communication sont des éléments essentiels au sain déroulement des opérations, en particulier dans les milieux de travail collaboratif d'aujourd'hui, de plus en plus hybrides et à distance. Parmi les autres CSE très recherchées figurent le leadership, les compétences en matière de planification et d'organisation, ainsi que la souplesse. La pandémie et l'évolution de l'IA ont fait en sorte que les employeurs ont pris conscience de l'importance de la capacité à planifier, à s'adapter et à réagir rapidement dans un monde du travail en constante transformation. La souplesse peut permettre aux travailleurs du savoir d'adopter des idées et des technologies nouvelles.

Graphique 3

Travailler ensemble à la réussite : les trois premières CSE sont axées sur la collaboration

(% d'offres d'emploi de haut savoir exigeant des CSE, 2023)



Sources : Le Conference Board du Canada; Vicinity Jobs.

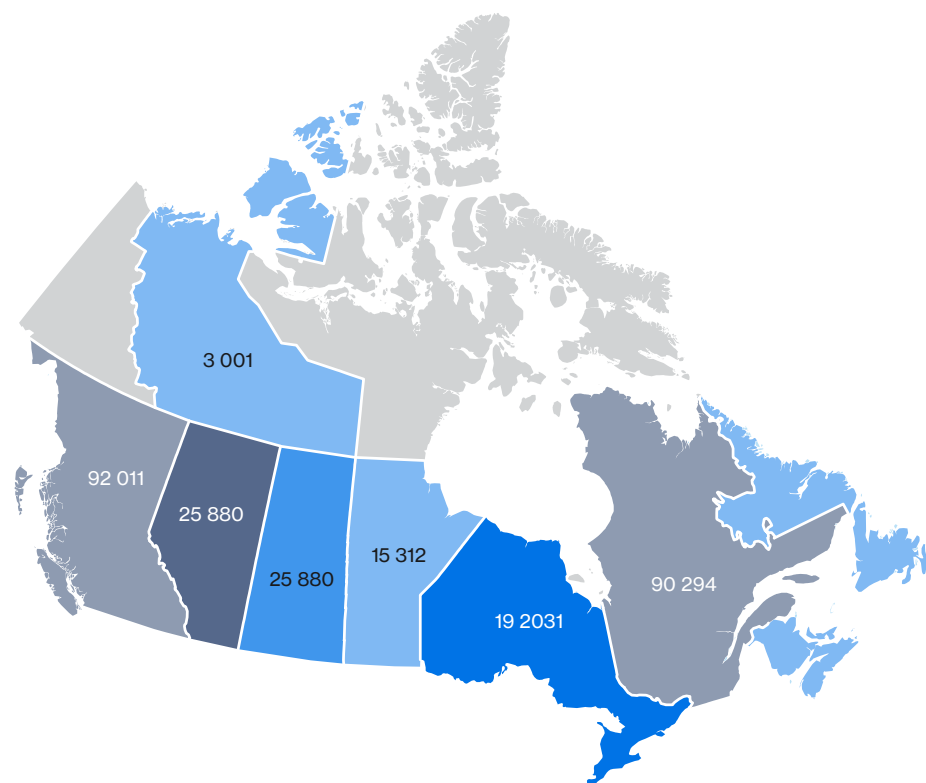
Marée montante : les provinces de l'Atlantique affichent la plus forte hausse de la demande

C'est en Ontario que la demande de CSE pour les travailleurs du savoir est la plus importante en termes de volume (pièce 1). Ensemble, la Colombie-Britannique et le Québec – les deux provinces finalistes suivantes – ont presque le même volume de demande que l'Ontario. Mais cela n'explique pas tout. La taille de l'économie ontarienne est également beaucoup plus vaste et la demande de main-d'œuvre de l'Ontario est donc plus grande que dans les autres provinces et territoires du Canada. Si on examine la proportion d'offres d'emploi de haut savoir au regard de la demande de CSE, le pourcentage d'offres d'emploi mentionnant les compétences en CSE comme critère d'embauche est réparti uniformément entre les régions en 2023, se situant entre 80 et 90 % (graphique 4).

Toutefois, la répartition géographique de la demande de CSE n'a pas toujours été aussi homogène. Lorsqu'on compare en points de pourcentage la variation annuelle moyenne de la proportion des offres d'emploi comportant des exigences en matière de CSE de 2018 à 2023, la plus forte croissance de la demande de CSE a été observée dans les provinces de l'Atlantique (graphique 4). Au Nouveau-Brunswick, par exemple, seulement 68,6 % des postes affichés exigeaient des CSE de leurs candidats en 2018. Mais après cinq ans, cette proportion a considérablement augmenté pour atteindre 91,1 %, soit une augmentation annuelle d'en moyenne 5,5 points de pourcentage. Terre-Neuve-et-Labrador a également connu une croissance progressive de la demande de CSE dans le processus d'embauche entre 2018 et 2023.

Pièce 1

Les CSE au Canada : c'est en Ontario que l'on trouve le plus grand nombre d'offres d'emploi nécessitant des CSE
(nombre d'offres d'emploi de haut savoir exigeant des CSE, 2023)

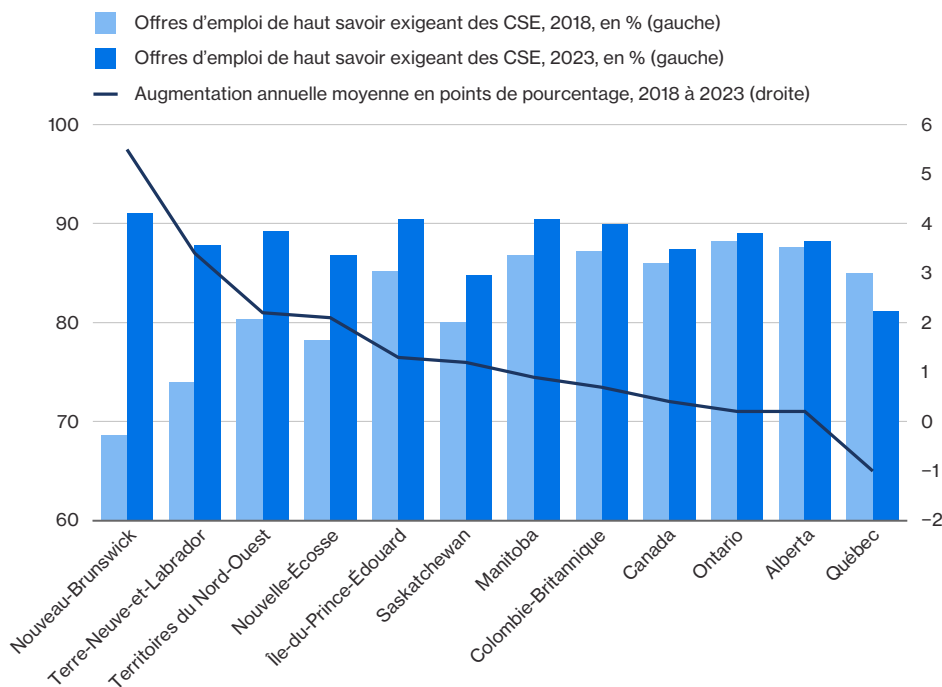


Remarque : Les données pour le Yukon et le Nunavut n'étaient pas disponibles chez Vicinity Jobs.
Sources : Le Conference Board du Canada; Vicinity Jobs.

Graphique 4

Les provinces de l'Atlantique ont connu la plus forte augmentation de la demande de CSE

(proportion des offres d'emploi exigeant des CSE, en %; augmentation annuelle moyenne, variation en points de pourcentage)



Remarque : Les données pour le Yukon et le Nunavut n'étaient pas disponibles chez Vicinity Jobs.
Sources : Le Conference Board du Canada; Vicinity Jobs.

L'un des facteurs pouvant contribuer à cette évolution est le virage économique vers les services et les technologies dans les provinces de l'Atlantique. Sous l'égide de la Stratégie de croissance pour l'Atlantique (SCA)³, lancée en 2016, la région a connu une importante transformation économique, délaissant de façon notable des industries traditionnelles telles que la pêche et la sylviculture pour favoriser des industries plus orientées vers les services et les technologies. Ces secteurs accordent souvent une plus grande importance aux CSE telles que le travail d'équipe, la communication et la résolution de problèmes. La région possède également un vigoureux secteur touristique, en particulier la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard, où il faut des employés qui excellent dans le service à la clientèle et la communication interpersonnelle.



³ Agence de promotion économique du Canada atlantique, « Stratégie de croissance pour l'Atlantique », <https://www.canada.ca/fr/promotion-economique-canada-atlantique/croissanceatlantique.html>.

Quand les chiffres riment avec empathie

Les secteurs de l'information et des services financiers sont ceux qui exigent le plus de CSE, avec respectivement 96,3 % et 95,8 % des offres d'emplois de haut savoir requérant des CSE en 2023. Le secteur de l'information, caractérisé par les avancées technologiques et la connectivité numérique, a besoin de professionnels capables de naviguer dans des réseaux complexes et de collaborer efficacement au sein d'équipes diverses, ce qui explique que plus de 60 % des offres d'emploi requièrent des compétences en matière de travail d'équipe (graphique 5). Les CSE telles que le travail d'équipe et la communication sont d'une importance cruciale.

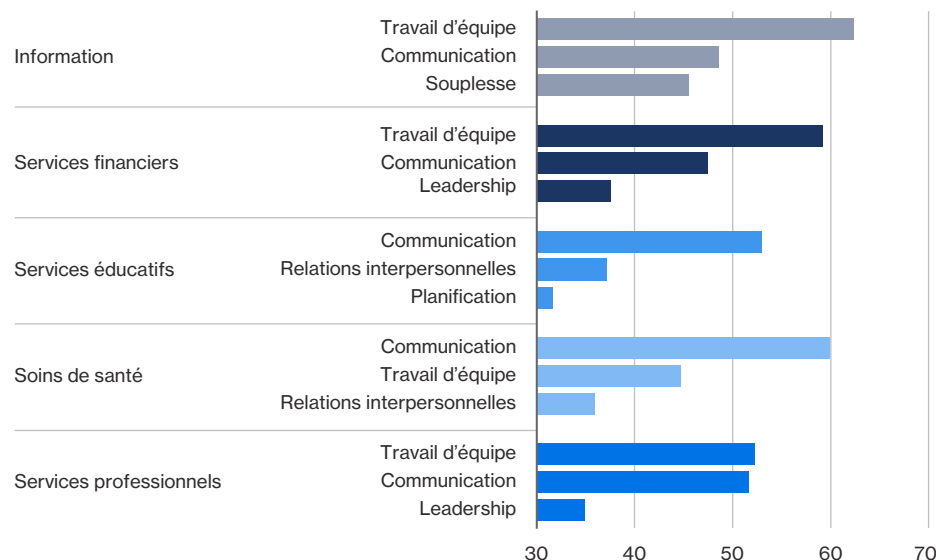
La souplesse est également une qualité personnelle recherchée par les employeurs de ce secteur, 45,5 % des offres d'emploi de haut savoir exigeant de la souplesse de la part de leurs candidats idéaux. Avec l'évolution constante des méthodes, des outils et des pratiques, la souplesse permet aux professionnels de l'information de s'adapter, d'acquérir de nouvelles compétences et de demeurer efficaces dans leurs fonctions.



De même, le secteur des services financiers repose fortement sur les relations avec les clients. Les employeurs recherchent des CSE bien ancrées de sorte que les employés soient en mesure de comprendre les besoins des clients, d'établir des relations et de communiquer des informations financières de manière efficace. En outre, avec l'essor des technologies financières et de l'automatisation, les CSE deviennent de plus en plus précieuses pour offrir des services personnalisés qui se distinguent et apporter l'aspect humain que recherchent les clients.

Graphique 5

Les cinq principaux secteurs qui recherchent des CSE et les CSE les plus demandés dans chacun d'eux (offres d'emploi de haut savoir exigeant des CSE, 2023, en %)



Sources : Le Conference Board du Canada; Vicinity Jobs.

Degrés d'intelligence émotionnelle

La demande de CSE est plus élevée pour les emplois nécessitant des études postsecondaires

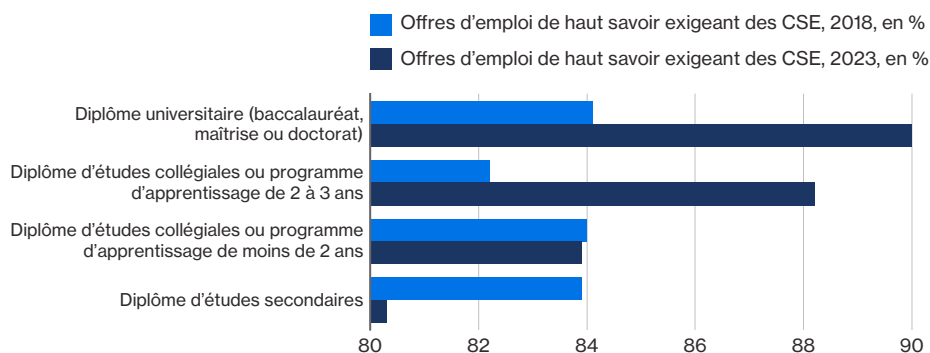
En 2023, la proportion d'offres d'emploi de haut savoir demandant des CSE était plus élevée dans les emplois qui exigent des études postsecondaires que dans ceux qui ne requièrent qu'un diplôme d'études secondaires (graphique 6). Les offres d'emploi exigeant un diplôme universitaire sont celles qui recherchent le plus souvent des CSE, suivies des offres d'emploi exigeant un diplôme d'études collégiales. En revanche, en 2023, seulement 80,3 % des offres d'emploi de haut savoir n'exigeant qu'un diplôme d'études secondaires demandaient des CSE à leurs candidats.

Les emplois exigeant un diplôme d'études collégiales ou des programmes d'apprentissage de deux à trois ans ont connu la plus forte augmentation de la demande de CSE, passant de 82,2 % des offres d'emploi en 2018 à 88,2 % en 2023. Cette augmentation peut être attribuée à plusieurs facteurs clés.

Graphique 6

Des exigences plus élevées en matière de scolarité se traduisent généralement par une demande accrue de CSE

(offres d'emploi de haut savoir exigeant des CSE, %)



Sources : Le Conference Board du Canada; Vicinity Jobs.

La nature de ces emplois implique souvent la résolution de problèmes complexes, la collaboration et la communication, soit des qualités qui sont intrinsèquement liées aux compétences socioémotionnelles. Par exemple, parmi les emplois correspondant à ce niveau d'études, la profession qui connaît la plus forte demande de CSE est celle d'infirmier ou infirmière auxiliaire, qui exige de l'empathie, un travail d'équipe et des compétences en communication (tableau 1). En outre, les progrès rapides de la technologie et de l'automatisation ont fait en sorte qu'un plus grand nombre d'emplois à ce niveau de scolarité requièrent des interactions humaines et une bonne intelligence émotionnelle. L'emploi de superviseur des ventes au détail en est une illustration, car ce poste requiert de fréquentes interactions avec les clients, la gestion d'une équipe et l'adaptation aux changements de comportement des clients et aux tendances du marché.

Cela souligne l'importance pour les établissements postsecondaires (EPS) de former des talents dotés de CSE. Les universités sont particulièrement bien placées pour intégrer l'apprentissage social et émotionnel dans un large éventail de disciplines, en encourageant des compétences telles que le leadership, le travail d'équipe et la communication, parallèlement aux connaissances académiques. Cette approche éducative holistique est essentielle pour préparer les diplômés à répondre aux exigences complexes des milieux de travail modernes, où la capacité d'interagir avec d'autres personnes et l'intelligence émotionnelle sont aussi primordiales que l'expertise technique. L'enseignement des CSE, bien qu'il soit difficile, n'est pas impossible⁴, selon de récentes recherches menées par le Conference Board du Canada.

4 Michelle Gorea et Katrina Campbell, *Peut-on enseigner les compétences sociales et émotionnelles? Analyse de programmes de formation pour adultes*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2023, <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/can-social-and-emotional-skills-be-taught/>.

De même, les établissements d'enseignement supérieur jouent un rôle essentiel en intégrant l'apprentissage des CSE dans la formation pratique. Cette intégration garantit que les diplômés maîtrisent non seulement leurs compétences techniques, mais aussi les aspects interpersonnels qui existent dans un milieu de travail, notamment la communication, les compétences interpersonnelles et la capacité d'adaptation. Alors que les industries reconnaissent de plus en plus la valeur des CSE pour stimuler l'innovation, la productivité et le mieux-être des employés, le rôle des EPS dans la formation d'une main-d'œuvre émotionnellement intelligente et socialement compétente devient plus critique que jamais. La capacité de ces établissements à adapter les programmes d'enseignement pour y inclure ces compétences est un élément déterminant pour garantir que l'éducation répond aux besoins émergents du marché du travail.

Tableau 1

Les trois professions du savoir qui recherchent le plus les CSE, par niveau de scolarité, 2023

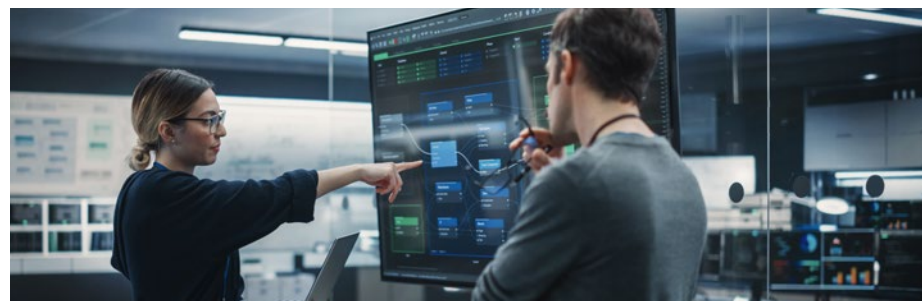
Diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat)	Spécialistes des systèmes d'entreprise Professionnels des ressources humaines Spécialistes des systèmes d'information
Diplôme d'études collégiales ou programme d'apprentissage de 2 à 3 ans	Infirmiers auxiliaires autorisés/infirmières auxiliaires autorisées Superviseurs des ventes au détail Opérateurs/opératrices en informatique, opérateurs/opératrices réseau
Diplôme d'études collégiales ou programme d'apprentissage de moins de 2 ans	Agents administratifs/agentes administratives Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires Adjoints administratifs juridiques/adjointes administratives juridiques

Sources : Le Conference Board du Canada; Vicinity Jobs.

Compétences essentielles

Les compétences sociales et émotionnelles ne sont plus facultatives; elles sont plutôt des exigences primordiales pour les employeurs canadiens. D'après notre analyse des données relatives aux offres d'emploi dans toutes les régions, tous les secteurs d'activité et tous les niveaux professionnels au Canada, la demande de CSE dans les postes axés sur le savoir est évidente et croissante. Les tendances en matière de prérequis exigés lors de l'embauche mettent en lumière les types spécifiques de CSE les plus recherchés par les employeurs, notamment la communication, le travail d'équipe, le leadership et la souplesse.

Les EPS canadiens sont particulièrement bien placés pour dispenser un apprentissage et une formation socioémotionnels à la future population active afin de la doter de ces compétences essentielles pour répondre à la demande. En intégrant les CSE dans les programmes d'études et de formation, ils peuvent mieux préparer les diplômés à des milieux de travail qui ont de plus en plus besoin de CSE au même titre que les compétences techniques nécessaires à l'emploi. Cette intégration facilitera la transition des diplômés vers le marché du travail, réduira le déficit de compétences et soutiendra la croissance et la compétitivité de l'économie canadienne.



Annexe

Méthodologie

Vicinity Jobs

Notre analyse se fonde sur les données relatives aux offres d'emploi de Vicinity Jobs, une société canadienne d'analyse de mégadonnées spécialisée dans le suivi en temps réel des tendances régionales et nationales du marché du travail¹. Grâce à l'IA et au traitement du langage naturel, l'entreprise surveille les offres d'emploi en ligne et fournit des informations sur les critères requis par les employeurs en fonction du secteur d'activité, de la profession, des compétences et des exigences en matière de scolarité, notamment. Ces données sur les offres d'emploi nous permettent d'obtenir une vue d'ensemble des exigences à l'embauche sur le marché du travail canadien.

Notre analyse se concentre sur les exigences à l'embauche en matière de compétences sociales et émotionnelles. Sur la base du cadre O*NET² et de nos recherches récentes, la définition générale des CSE englobe l'écoute active, la communication, le leadership, le savoir-faire culturel, la résilience, la résolution de problèmes et la collaboration. Toutefois, la base de données de Vicinity Jobs ne contient pas de définition ou de taxonomie claire des compétences socioémotionnelles. Elle adopte plutôt une approche ascendante, qui consiste simplement à étiqueter et à documenter, à partir des descriptions de postes des offres d'emploi en ligne, les mots-clés pour « compétences générales/humaines/personnelles », puis à les synthétiser en quatre catégories. En d'autres termes, Vicinity Jobs fournit des données sur les types de CSE que les employeurs exigent de leurs candidats idéaux.

Le tableau A1 synthétise la liste complète des compétences qualifiées de CSE. Au total, 32 compétences spécifiques sont réparties en quatre catégories : compétences cognitives, compétences relationnelles, qualités personnelles et gestion des ressources.

1 Vicinity Jobs, « Who We Are », <https://vicinityjobs.net>.

2 O*NET, ou l'Occupational Information Network, est une base de données américaine contenant des informations sur les professions, qui fournit des détails complets sur les différents emplois et leurs exigences, <https://www.onetonline.org/>.

Tableau A1

Quelles CSE les employeurs recherchent-ils chez les nouvelles recrues?

Groupe de compétences	Sous-groupes de compétences (4)	Compétences (32)
Compétences sociales et émotionnelles (CSE)	Compétences cognitives	Capacité d'apprentissage Mode multitâches
	Compétences relationnelles	Capacité à défendre des causes Aptitude à communiquer Compétences en gestion des conflits Compétences interpersonnelles Aptitude à présenter des exposés Capacité de parler en public Consolidation d'équipes Travail en équipe Rédaction
	Qualités personnelles	Souci du détail Esprit critique Prise de décision Rythme de travail rapide Souplesse Axé sur les objectifs Leadership Résolution de problèmes Axé sur l'atteinte de résultats Orienté vers le commerce de détail Esprit d'initiative/motivation personnelle Réflexion stratégique Dépannage Travail sous pression
	Gestion des ressources	Compétences organisationnelles Planification Établissement du calendrier Compétences en matière de supervision Gestion d'équipe Gestion du temps Gestion des bénévoles

Source: Vicinity Jobs.

Définition des emplois axés sur le savoir

Les postes axés sur le savoir sont un ensemble d'emplois regroupés sur la base de compétences sous-jacentes similaires. Le regroupement par « K-moyennes » est une méthode quantitative qui permet de répartir des points de données similaires en groupes plausibles sur la base d'un ensemble de variables descriptives qui caractérisent chaque point de données. Dans le cas présent, le regroupement par K-moyennes permet d'identifier chacune des 500 professions de la CNP (Classification nationale des professions) en fonction des caractéristiques de l'ensemble des compétences O*NET qui leur sont associées, puis de les regrouper en huit groupes, dont l'un est caractérisé par des professions axées sur le savoir (tableau A2). Vous trouverez une description plus détaillée de la méthodologie des K-moyennes dans l'exposé des enjeux du Conference Board intitulé *Cesser de penser en termes de col bleu et de col blanc : Une approche fondée sur les compétences pour établir des groupes d'emplois au Canada*³.

Tableau A2
Professions du savoir

Classification nationale des professions (CNP)	Appellation d'emploi
00010	Membres des corps législatifs
00011	Cadres supérieurs/cadres supérieures - administration publique
00012	Cadres supérieurs/cadres supérieures - services financiers, communications et autres services aux entreprises
00013	Cadres supérieurs/cadres supérieures - santé, enseignement, services sociaux et communautaires
00014	Cadres supérieurs/cadres supérieures - commerce, radiotélédiffusion et autres services
00015	Cadres supérieurs/cadres supérieures - construction, transport, production et services d'utilité publique
10010	Directeurs financiers/directrices financières
10011	Directeurs/directrices des ressources humaines
10012	Directeurs/directrices des achats
10019	Directeurs/directrices d'autres services administratifs

suite ...

3 Nachum Gabler, *Cesser de penser en termes de col bleu et de col blanc : une approche fondée sur les compétences pour établir des groupes d'emplois au Canada*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2022, https://www.conferenceboard.ca/wp-content/uploads/2022/10/11758_issue-briefing_beyond-the-blue-and-white.pdf.

Classification nationale des professions (CNP)	Appellation d'emploi
10020	Directeurs/directrices des assurances, de l'immobilier et du courtage financier
10021	Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placement
10022	Directeurs/directrices de la publicité, du marketing et des relations publiques
10029	Directeurs/directrices d'autres services aux entreprises
10030	Directeurs/directrices d'entreprises de télécommunications
30010	Directeurs/directrices des soins de santé
40010	Gestionnaires de la fonction publique - élaboration de politiques et administration de programmes sociaux et de santé
40011	Gestionnaires de la fonction publique - analyse économique, élaboration de politiques et administration de programmes
40012	Gestionnaires de la fonction publique - élaboration de politiques en matière d'éducation et administration de programmes
40019	Autres gestionnaires de la fonction publique
40020	Administrateurs/administratrices - enseignement postsecondaire et formation professionnelle
40021	Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire
40030	Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels
50010	Directeurs/directrices de bibliothèques, des archives, de musées et de galeries d'art
50011	Directeurs/directrices - édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène
50012	Directeurs/directrices de programmes et de services de sports, de loisirs et de conditionnement physique
60010	Directeurs/directrices des ventes corporatives
60020	Directeurs/directrices - commerce de détail et de gros
60031	Directeurs/directrices des services d'hébergement
70012	Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles
70020	Directeurs/directrices des transports
70021	Superviseurs/superveuses de services postaux et de messageries
11100	Vérificateurs/vérificatrices et comptables
11101	Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements
11102	Conseillers financiers/conseillères financières
11103	Agents/agentes en valeurs, agents/agentes en placements et négociateurs/négociatrices en valeurs

suite ...

Classification nationale des professions (CNP)	Appellation d'emploi
11109	Autres agents financiers/agentes financières
11200	Professionnels/professionnelles en ressources humaines
11201	Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises
11202	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques
21202	Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols
31100	Spécialistes en médecine clinique et de laboratoire
31101	Spécialistes en chirurgie
31102	Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale
31112	Audiologistes et orthophonistes
31120	Pharmaciens/pharmaciennes
31121	Diététistes et nutritionnistes
31200	Psychologues
31209	Autres professionnels/professionnelles en thérapie et en diagnostic
31301	Infirmiers autorisés/infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées
41100	Juges
41101	Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)
41200	Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire
41220	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire
41221	Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire
41300	Travailleurs sociaux/travailleuses sociales
41301	Thérapeutes en counseling et thérapies spécialisées connexes
41302	Chefs religieux
41321	Conseillers/conseillères en développement de carrière et conseillers/conseillères en orientation (sauf éducation)
41400	Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes, en sciences naturelles et appliquées
41401	Économistes, chercheurs et analystes des politiques économiques
41402	Agents/agentes de développement économique et chercheurs et analystes en marketing
41403	Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales

suite ...

Classification nationale des professions (CNP)	Appellation d'emploi
41405	Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de l'enseignement
41407	Agents/agentes de programmes propres au gouvernement
41409	Autres professionnels/professionnelles des sciences sociales
51100	Bibliothécaires
51101	Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices
51110	Réviseurs/réviseuses, rédacteurs-rédactrices/rédactrices-réviseuses et chefs du service des nouvelles
51120	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé
12010	Superviseurs/superviseuses de commis de bureau et du personnel de soutien administratif
12011	Superviseurs/superviseuses de commis de finance et d'assurance
12012	Superviseurs/superviseuses de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information
12102	Superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires
12103	Planificateurs/planificatrices de congrès et événements
42203	Instructeurs/instructrices pour personnes ayant une déficience
52121	Designers d'intérieur et décorateurs/décoratrices d'intérieur
62010	Superviseurs/superviseuses des ventes - commerce de détail
62023	Superviseurs/superviseuses des services d'information et des services à la clientèle
62100	Personnel des ventes spécialisées - commerce de gros
62101	Acheteurs/acheteuses des commerces de détail et de gros
72025	Superviseurs/superviseuses de services postaux et de messageries
13100	Agents/agentes d'administration
13101	Agents/agentes de gestion immobilière
33102	Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires
63101	Agents/agentes et vendeurs/vendeuses en immobilier
14103	Commis des services judiciaires et autres professions des services judiciaires

Source : Le Conference Board du Canada.

Remerciements

Cette recherche a été préparée avec l'aide financière du Centre pour les Compétences futures. Le Conference Board du Canada est fier d'être un partenaire de recherche du consortium du Centre pour les Compétences futures. Pour plus d'informations sur le Centre, veuillez visiter son site Web à l'adresse fsc-ccf.ca.

De nombreux collègues du Conference Board du Canada ont contribué à donner vie à cette recherche. Boxi Yang, chercheur principal et premier auteur de ce rapport, a réalisé l'analyse quantitative des données de Vicinity Jobs. Jane Hutchison, gestionnaire principale, Centre pour les Compétences futures, et Jeremy Strachan, gestionnaire intérimaire principal du Centre pour les Compétences futures, ont tous deux contribué à la rédaction des versions ultérieures. Heather McIntosh, directrice, Éducation et compétences, et Michael Burt, vice-président du Conference Board, ont fait part de leurs commentaires.

Nous remercions également les membres du comité consultatif de recherche qui ont donné leur appui à cette recherche :

- **Meredith Keenan**, vice-présidente, Ressources humaines, General Electric Canada
- **Sandra Lapointe**, professeure agrégée de philosophie et directrice du projet of The/La Collaborative, McMaster University
- **Peter Leclaire**, vice-président, Enseignement, Northern Alberta Institute of Technology (NAIT)
- **Randy Lindsay**, chef de la direction et directeur général, Futureworx
- **Daniel Safayeni**, vice-président, Politique, Chambre de commerce de l'Ontario
- **Tammy Kelly**, directrice, Ressources humaines, IBM Canada

Au cœur du problème : mieux comprendre la demande de compétences sociales et émotionnelles à l'embauche

Boxi Yang

Pour citer ce rapport de recherche : Yang, Boxi. *Au cœur du problème : mieux comprendre la demande de compétences sociales et émotionnelles à l'embauche*, Ottawa, Le Conference Board du Canada, 2024.

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.

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

©2024 AERIC Inc., exploité sous le nom de Le Conference Board du Canada
Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028



**Le Conference
Board du Canada**



AERIC Inc. est un organisme de bienfaisance indépendant enregistré au Canada qui exerce ses activités sous le nom de Le Conference Board du Canada, une marque déposée de The Conference Board, Inc.



Des idées qui résonnent ...