

PUBLICATION n° 16

Août 2019

PERSPECTIVES DE L'IMT

Faire le lien entre les compétences et les professions :

Un court document de réflexion pour identifier les compétences découlant de la CNP

Aperçu, bien-fondé et objectif

- Les compétences exigées aujourd'hui pour réussir dans le monde du travail évoluent rapidement. Les travailleurs sont soumis à des pressions pour constamment améliorer leurs compétences, et les employeurs ont de plus en plus de difficulté à trouver le personnel ayant les bonnes compétences pour atteindre leurs objectifs.
- L'élaboration d'une table de concordance pancanadienne qui relie les compétences aux professions est un jalon important qui nous aidera à mieux comprendre la nature changeante des emplois.
- Un plan en cinq étapes est proposé pour évaluer, établir et maintenir une table de concordance entre la Taxonomie des compétences et capacités qu'a récemment élaborée Emploi et Développement social Canada (EDSC) et le système de la Classification nationale des professions (CNP).
- Les diverses méthodes pour produire cette table de concordance feront l'objet d'une évaluation basée sur des critères prédéterminés, comme les exigences en matière de collecte de données, la rigueur statistique de ces exigences, l'utilité pour l'aide à la prise de décisions éclairées, ainsi que le coût d'adoption et de maintien de ces différentes méthodes.
- Pour s'assurer que la Taxonomie et sa table de concordance avec la CNP continuent d'évoluer de manière à combler les besoins des parties concernées, les observations et les commentaires des partenaires seront sollicités pendant tout le processus.
- Pour garantir la crédibilité, la rigueur et l'intégrité de la table de concordance finale, Statistique Canada et Emploi et Développement social Canada assureront la gestion et l'encadrement de l'infrastructure statistique exigée pour tenir et mettre à jour la table de concordance.

Introduction

Les **pénuries de main-d'œuvre** actuelles et futures sur le marché du travail au Canada sont une source de préoccupation pour les décideurs depuis quelques années. Il est primordial de mieux comprendre les compétences sous-jacentes et les besoins de formation des employeurs et des travailleurs, ainsi que d'aider les établissements d'éducation et de formation à mieux préparer et aider les travailleurs à s'y retrouver dans un monde du travail en constante évolution. Les spécialistes du marché du travail réclament **depuis longtemps** plus de clarté dans la définition et la mesure des compétences et de leurs liens avec le marché du travail.

Toutefois, le Canada manque de sources de données crédibles et accessibles offrant de l'information fiable sur les compétences associées aux emplois, et doit renforcer et renouveler les efforts déjà entrepris à cet égard. Pour améliorer la situation, des mesures relativement simples peuvent être prises pour tirer profit de l'infrastructure existante, notamment la Classification nationale des professions (CNP) et de récentes initiatives visant à élaborer un cadre de travail plus riche quant aux compétences et capacités. **Emploi et Développement social Canada** (EDSC), **Statistique Canada** et le **Conseil de l'information sur le marché du travail** (CIMT) se sont associés pour combler cette importante lacune de l'information sur le marché du travail. Ensemble et avec leurs partenaires, les trois organisations établiront un cadre canadien partagé et accessible qui liera la Taxonomie des compétences et capacités d'EDSC (voir l'**annexe A**) à la CNP, d'une manière qui tiendra compte de l'évolution des compétences requises pour le travail.

Un lien statistique fiable (ou une table de concordance) entre la Taxonomie d'EDSC et la CNP permettrait de mieux refléter la composition et la répartition des compétences par emplois (p. ex. les professions et secteurs d'activité) et par caractéristiques de la main-d'œuvre (p. ex. son niveau d'éducation).

Contexte

Pour concevoir des programmes d'éducation, de formation et de soutien à l'emploi, divers paliers de gouvernement et des organisations du secteur privé ont élaboré une série de normes et de cadres de référence afin de caractériser les travailleurs et les caractéristiques des emplois, comme les compétences, les domaines de connaissances, les tâches, etc. Ces classifications sont généralement propres à la politique ou au programme évalué, ou encore sont la propriété intellectuelle de l'entreprise.

Étant donné l'importance croissante des compétences, nous avons besoin de meilleures données et perspectives pour éclairer les décisions que nous prenons. La CNP est le cadre qui nous sert à décrire le monde du travail au Canada et elle forme la base à partir de laquelle nous devrions concevoir et structurer de nouvelles informations sur le marché du travail. Plus particulièrement, nous devons tabler sur le système statistique établi des professions pour structurer et organiser l'information sur les compétences. Un tel système devrait également prendre en compte les modalités de mesures directes ou indirectes des compétences (voir l'**encadré 1**).

Pour tirer parti de la structure de la CNP et l'arrimer à la Taxonomie des compétences et capacités d'EDSC, on doit établir une concordance entre les professions de la CNP et des compétences précises. Cette table de concordance relierait chaque catégorie professionnelle à un ensemble de compétences. Cette table de concordance permettrait d'approfondir le cadre actuel de la CNP sans en altérer la structure.

Une telle table de concordance rigoureuse et durable constituera un premier jalon pour aider les particuliers, les employeurs, les établissements d'enseignement et de formation, les décideurs, les chercheurs, les professionnels en développement de carrière et d'autres personnes à mieux comprendre les compétences exigées aujourd'hui et à l'avenir.

Une taxonomie des compétences et capacités canadienne

Dans le but d'arrimer les compétences aux professions, EDSC a défini neuf **compétences essentielles** « pour vivre, apprendre et travailler », en plus d'avoir élaboré **372 profils des compétences essentielles rattachés à 361 professions** pour guider les fournisseurs de formation sur les compétences exigées et mieux baliser le financement destiné à l'acquisition de compétences (voir l'**annexe B**). Ces compétences et leurs profils sont actuellement en révisions afin de déterminer de quelle façon ils peuvent être modernisés pour mieux refléter le marché du travail en constante mutation. L'organisme a également développé le **Guide sur les carrières**, un document d'orientation basé sur la CNP et offrant des informations supplémentaires sur les compétences associées aux carrières (930 profils professionnels).

Pour enrichir et compléter ces efforts, EDSC a commencé en 2017 à travailler sur une Taxonomie des compétences et capacités (voir l'**annexe A**) qui uniformise la terminologie en usage pour un certain nombre de domaines et de concepts. Au-delà des compétences, la Taxonomie offre un cadre global pour caractériser les travailleurs et les emplois dans six autres catégories mutuellement exclusives. L'exclusivité des catégories est importante pour éviter la redondance des termes et des définitions (voir la **figure 1**). Dans le volet de la Taxonomie qui traite des compétences, il y a 47 compétences distinctes (désignées comme descripteurs), toutes accompagnées de définitions et réparties en cinq groupes : fondamentales, analytiques, techniques, gestion des ressources et interpersonnelles.

L'élaboration de la Taxonomie a été développée à partir d'une variété de ressources internes, de la recherche quantitative et qualitative et des consultations auprès des intervenants. Un des premiers objectifs a été d'uniformiser la façon de présenter l'information sur les professions

Encadré 1 — Mesure des compétences – Inconvénients et considérations

Tout projet destiné à documenter les compétences associées à la CNP devra tenir compte de la mesure des compétences et des inconvénients de chaque méthode (voir le tableau 1; *Perspectives de l'IMT n° 14*). Cette recommandation vaut à la fois pour l'offre et la demande de compétences. Ainsi, les tests psychométriques et l'évaluation des compétences fondée sur les aptitudes peuvent produire une information très granulaire sur le plan individuel (l'offre de compétences), mais il s'agit de tests onéreux et qui peuvent produire des résultats ambigus quant à ce qui effectivement mesuré. De même, l'approche selon laquelle des analystes évaluent directement les tâches de travailleurs pour 500 professions peut permettre d'obtenir des résultats exacts en ce qui concerne les compétences exigées, mais l'exercice prendrait beaucoup de temps et les résultats risqueraient de devenir caducs avant leur validation et publication. D'autres méthodes plus systémiques ou fondées sur les métadonnées pour mesurer la demande de compétences peuvent être efficaces et économiques, mais manquent de spécificité. Ces considérations relatives à la mesure seront prises en compte, au même titre que d'autres critères (abordés ci-dessous), au moment d'évaluer les diverses méthodes pour arrimer les compétences à la CNP.

et les compétences, tout en tenant compte des outils existants d'EDSC, comme les **profils des compétences essentielles**, le **Guide sur les carrières d'EDSC**, ainsi que la liste des habiletés et connaissances qui accompagne le **Guichet-Emploi**. En ce qui concerne les catégories de compétences, la Taxonomie tire parti des efforts actuels de définition des compétences. La Taxonomie fait appel au système **O*NET**, un outil conçu par le US Bureau of Labor Statistics

(BLS)¹. Elle puise également dans des sources d'information pancanadiennes comme les **Normes professionnelles du sceau rouge** et les normes professionnelles nationales. Après l'étude approfondie de ces outils et d'autres cadres internationaux, des descripteurs ont

été définis, compilés et organisés pour former cette Taxonomie des compétences et capacités. Ces catégories et sous-catégories bien définies aideront à améliorer l'intuitivité de la Taxonomie et la compréhension de chaque compétence.

Figure 1 – Cadre taxonomique des compétences et capacités d'EDSC

COMPÉTENCES	HABILITÉS ET ATTRIBUTS PERSONNELS	CONNAISSANCES	DOMAINE D'INTÉRÊT	CONTEXTE DE TRAVAIL	ACTIVITÉS DU TRAVAIL	OUTILS ET TECHNOLOGIES
Fondamentales	Cognitives	Affaires, finances et gestion	Holland/RIASEC	Caractéristiques structurelles de l'emploi	Apport d'information	Équipement et fournitures de nettoyage
Analytiques	Physiques	Communication et transport	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliste • Investigateur • Artistique 	Environnement physique de travail	Produits du travail	Équipement médical
Techniques	Psychomotrices	Droit et sécurité publique	<ul style="list-style-type: none"> • Social • Entreprenant • Conventionnel 	Exigences physiques	Processus mentaux	Machinerie d'exploitation minière et de forage
Gestion des ressources	Sensorielles	Fabrication et production	Inventaire canadien des intérêts liés au travail (ICIT)	Relations interpersonnelles	Interaction avec les autres	Outils et machinerie générale
Interpersonnelles	Qualités personnelles	Sciences et mathématiques	<ul style="list-style-type: none"> • Directif • Innovateur • Méthodique • Objectif • Social 	Valeurs reliées au travail	Offre de services/soins	Produits électroniques grand public
		Sciences sociales et arts				TI de diffusion et télécom
		Services de santé				etc.
		Technologie de l'ingénierie				
		etc.				

Remarque : « Habileté », « capacité » et « compétence » sont souvent utilisés indifféremment dans la langue courante. Dans les publications spécialisées, toutefois, des nuances s'imposent pour différencier ces termes. Une compétence fait intervenir l'utilisation d'aptitudes, de capacités et d'attributs pour exécuter une tâche ou répondre à des demandes. Voir aussi l'annexe A pour les définitions de ces différents termes.

Arrimage de la Taxonomie des compétences et capacités à la CNP

La mesure et la définition des compétences dans le contexte du monde du travail sont des opérations d'une grande complexité, tant du point de vue de l'offre que de celui de la demande. Un des moyens à envisager pour aider à améliorer l'information et les perspectives sur le marché du travail consiste à relier la Taxonomie des compétences et capacités d'EDSC et la CNP. Une telle table de concordance permettrait essentiellement de documenter les

compétences associées à chaque profession. L'objet du présent document de réflexion est de préciser la forme et la manière de procéder.

À cette fin, EDSC, Statistique Canada et le CIMT, de pair avec leurs homologues provinciaux et territoriaux, collaborent à la mise en place d'une démarche progressive d'élaboration et d'évaluation de cette table de concordance. Une approche graduelle garantira que l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi sont statistiquement

¹ O*NET est une source de données ouvertes qui comporte une taxonomie des compétences, des variables qui décrivent les caractéristiques d'un travail et des travailleurs qui l'effectuent, ainsi qu'une concordance avec la Standard Occupational Classification (SOC).

solides, méthodiques, axés sur l'utilisateur et durables en pratique. Voici les cinq étapes du projet de table de concordance :

1. Consultation et amélioration continues de la Taxonomie des compétences et capacités
2. Identification et évaluation de méthodes d'arrimage
3. Réalisation de divers essais pilotes
4. Évaluation et validation des essais pilotes à l'aide de critères prédéfinis
5. Diffusion, administration et mise en œuvre

Même si la quatrième étape concerne spécifiquement l'évaluation et la validation, chaque étape sera entreprise dans une optique critique. Pendant tout le processus et à chaque étape du projet, nous solliciterons la participation des intervenants par des consultations directes et des demandes de rétroaction. Les détails entourant les cinq étapes sont abordés ci-dessous.

Étape 1 : Consultation et amélioration continues de la Taxonomie des compétences et capacités

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à la première mouture pour commentaires et rétroaction. La Taxonomie continuera d'évoluer à mesure qu'EDSC poursuit ses efforts de consultation auprès des gouvernements provinciaux et territoriaux, des organisations sectorielles nationales, des associations de travailleurs, des établissements d'enseignement et de formation, des professionnels en développement de carrière, du secteur privé et d'autres organismes fédéraux et spécialistes externes (voir l'**encadré 2** pour en savoir plus sur les efforts relatifs aux compétences numériques). Il s'agit là d'un processus important, non seulement pour recevoir une rétroaction directe sur la Taxonomie, mais également pour permettre la collecte de descripteurs plus exacts et pertinents.

Étape 2 – Définition et évaluation de méthodes d'arrimage

Au cours de la deuxième étape, nous rechercherons, définirons et évaluerons diverses méthodes pour relier les compétences à toutes les professions d'une manière cohérente. Ces efforts porteront dans un premier temps sur la nature possible de la relation entre les compétences et les professions et les méthodes appropriées de collecte de données. Il existe un certain nombre d'approches prévalentes, entre autres : i) la consultation de spécialistes des professions; ii) la recherche directe de renseignements auprès des travailleurs et des employeurs; iii) la collecte indirecte de renseignements par les données provenant d'offres d'emplois et de de curriculum vitae affichés en ligne; et iv) des approches hybrides. Les méthodes actuelles vont du recours à des analystes des professions, comme pour le système **O*NET**, aux méthodes quantitatives que privilégient les organisations privées. Par exemple, LinkedIn utilise les textes des annonces d'emplois pour circonscrire les **compétences recherchées**, tandis que **Nesta**, une fondation d'innovation basée au Royaume-Uni, a dressé une **liste de compétences recherchées** et les a rattachées à des professions à l'aide d'algorithmes d'apprentissage machine. Ces méthodes de collecte de données sur les compétences et d'arrimage aux professions, ainsi que d'autres, seront étudiées au cours de cette étape du projet.

Il sera important à cette étape de définir les critères d'évaluation qui permettront de cerner les avantages et les inconvénients, de même que les défis que présentent les diverses approches. Le **tableau 1** ci-dessous contient un résumé des sept critères généraux qui nous aideront à évaluer les approches. Par exemple, le recours aux analystes de professions pour apparier les compétences à la CNP a de fortes chances d'être statistiquement valable et granulaire, mais de telles approches sont coûteuses à maintenir et moins adaptées au monde du travail en constante évolution.

À l'inverse, l'utilisation de données web est économique, très souple, et offre des perspectives (quasi) en temps réel; toutefois, la fiabilité statistique de la seule utilisation de données en ligne est discutable. Une solution hybride qui tire profit des meilleures qualités de diverses méthodes est aussi envisageable. Il pourrait s'agir

par exemple d'une table de concordance entre les compétences de base et la CNP basée sur l'analyse d'experts, qui serait régulièrement et rigoureusement ajustée selon la réalité, à partir d'indicateurs qui pourraient être tirés de données en ligne.

Tableau 1 – Principaux critères d'évaluation d'un projet de table de concordance

Critère	Description
Flexible	Géré et réalisé de manière à pouvoir être modifié, élargi ou adapté pour répondre à l'évolution des conditions du marché du travail et refléter les nouvelles compétences.
Durable et économique	Ressources suffisantes pour maintenir et mettre à jour la table de concordance.
Représentatif	Reflète les diverses façons dont les employeurs, les travailleurs et les établissements de formation formulent leurs exigences en matière de compétences.
Granulaire	Intègre une plus grande précision des compétences et des données propres aux professions.
Réactif	Permet aux décideurs, aux conseillers en orientation et en emploi, aux rédacteurs de programmes et à d'autres personnes de prendre des décisions plus éclairées sur la formation professionnelle et les études.
Mesurable	Permet de mesurer les compétences de manière raisonnable.
Statistiquement pertinent	De bonnes méthodes empiriques garantissent que les estimations du niveau de compétences et de leur répartition reflètent la réalité des marchés du travail au Canada.

Il faut aussi tenir compte de considérations sur ce qui définit le lien entre les compétences et les professions, par exemple, l'importance d'une compétence pour un emploi, ou encore la complexité d'utiliser cette compétence pour exécuter le travail. Ainsi, dans le système O*NET, les compétences sont rattachées aux professions selon une notation de l'importance de 1 à 5, le chiffre 1 désignant une compétence « non importante » et le chiffre 5, une compétence « extrêmement importante ». La **Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions**, elle, associe les compétences aux professions au moyen d'une classification de type binaire, c'est-à-dire qu'une

compétence est jugée « essentielle » ou « non essentielle » à l'exercice d'un emploi. L'évaluation des méthodes d'arrimage des compétences à la CNP demandera une réflexion approfondie sur les manières dont ces liens sont recensés.

Étape 3 – Réalisation de divers essais pilotes

Après l'évaluation de ces diverses approches et la marche à suivre recommandée, nous sélectionnerons une série de professions qui feront l'objet d'un essai pilote. Le nombre de professions de la CNP utilisées dépendra de la méthodologie retenue à la deuxième étape. Des méthodes plus qualitatives et à plus forte intensité de main-d'œuvre demanderaient l'utilisation d'un

petit sous-ensemble de professions de la CNP, tandis que des méthodes fortement automatisées permettraient l'inclusion d'un grand nombre de professions.

Étape 4 – Évaluation et validation des essais pilotes à l'aide de critères prédéfinis

Après les essais pilotes nous recueillerons de l'information et des données supplémentaires à partir de sources certifiées pour régler les problèmes susceptibles de survenir au cours de la mise en œuvre. Il sera important d'effectuer un contrôle de la qualité pour garantir la conformité à une série de critères de validation prédéterminés. À cette étape et pendant tout le cycle de vie du projet, nous évaluerons si la table de concordance satisfait aux principaux critères établis dans le **tableau 1** ci-dessus.

Étape 5 Diffusion, administration et mise en œuvre

La dernière étape du projet sera la publication et la promotion de la Taxonomie des compétences et capacités et de la table de concordance avec la CNP. À ce stade, les enjeux clés seront la crédibilité, l'accessibilité et la capacité à évoluer. D'abord, quant à la crédibilité, Statistique Canada et Emploi et Développement social Canada assureront la gestion et l'encadrement de la table de concordance et de la Taxonomie. Ensuite, comme pour la CNP, la Taxonomie des compétences et capacités et sa table de concordance avec la CNP seront du domaine public et il sera possible de les consulter en ligne dans un format lisible par machine, avec des descriptions claires et complètes de la méthodologie et des métadonnées. Troisièmement, la Taxonomie et sa table de concordance avec la CNP doivent être flexibles et aptes à réagir aux besoins des intervenants et à l'émergence de nouvelles technologies. Évidemment, les changements apportés à la Taxonomie nécessiteront des révisions de sa

Encadré 2 – Compétences numériques

Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) a créé un groupe de travail interministériel sur les compétences et les talents, qui réunit des représentants de l'ensemble du gouvernement, pour discuter d'une variété de politiques en matière de compétences. Un sous-groupe de travail a été mis sur pied pour étudier et faire progresser les concepts liés aux compétences numériques et aider à appuyer les politiques, les programmes et les objectifs statistiques connexes dans l'ensemble du gouvernement.

Dans sa forme actuelle, la Taxonomie des compétences et capacités définit les compétences numériques ainsi : « La compréhension et l'utilisation de systèmes, d'outils et d'applications numériques, et le traitement de l'information numérique ». Cette définition se trouve actuellement dans la catégorie des compétences et la sous-catégorie des compétences fondamentales.

Des discussions sont actuellement en cours au sein du sous-groupe de travail interministériel sur les façons de tirer parti du cadre des compétences numériques, en relation avec la Taxonomie d'EDSC. Plus précisément, pour l'année 2019, l'objectif est de se concentrer sur l'étude des compétences numériques, en se fondant sur des normes, des pratiques et des concepts reconnus à l'échelle nationale et internationale, et de dégager un consensus sur une définition qui répond aux besoins des membres.

table de concordance. Cependant, on ne doit pas supposer que la méthode retenue pour la table de concordance demeurerait la meilleure option qui soit. L'infrastructure mise en place pour maintenir à jour la Taxonomie et la table de concordance par de nouvelles analyses, de nouveaux essais pilotes et ultimement, la mise en œuvre de techniques plus efficaces et rigoureuses.

Enfin, on ne doit pas sous-estimer l'ampleur de la tâche. C'est pourquoi il sera crucial d'établir un plan opérationnel limpide, avec les coûts et responsabilités connexes, qui garantira la viabilité du projet à long terme. Les profils de compétences des travailleurs et des employeurs canadiens demeureront un élément clé de l'information sur le marché du travail et ce, pendant de longues années encore. Nous sommes résolus à faire en sorte que les Canadiens aient accès à l'information recherchée et souhaitée sur les compétences.

La suite des choses

Les emplois évoluent rapidement, à mesure que les milieux de travail innovent et adoptent de nouvelles technologies. Les compétences requises pour ces emplois se transforment au même rythme. Dans le but de nous aider à comprendre les compétences associées aux emplois, ce document de réflexion met de l'avant une approche graduelle d'évaluation et de mise en œuvre d'une table de concordance pancanadienne pour arrimer les compétences aux professions. Il s'agit là d'un premier jalon important pour mieux comprendre collectivement les liens entre les compétences et les emplois.

Toutefois, un tel outil n'est pas une solution miracle. Et à vrai dire, cette table de concordance se veut complémentaire à d'autres initiatives

dont l'objectif est de garantir, dans un monde du travail en constante évolution, que les Canadiens disposent des bonnes compétences pour réussir et que les employeurs aient accès aux talents qu'ils recherchent pour faire prospérer leurs entreprises.

Nous voulons faire en sorte que la Taxonomie des compétences et capacités et son arrimage à la CNP soient ouverts, transparents et accessibles à tous (au même titre que ce processus). Cette observation est particulièrement importante étant donné les définitions des compétences variables, souvent contradictoires ou inexactes, et les multiples tables de concordance présentement disponibles mais payantes. À cet égard, l'une des principales raisons d'être du projet est de s'aligner sur une taxonomie largement reconnue, ou à tout le moins d'assurer une certaine convergence générale en matière de compétences et de professions.

Pour conclure, nous ferons preuve de responsabilité et de transparence en consultant nos partenaires et les intervenants, en diffusant l'état d'avancement du projet pendant tout son cycle de vie et en fournissant de l'information actuelle, exacte et pertinente au grand public. En effet, la réussite de ce projet repose essentiellement sur la mobilisation de tous les acteurs à travers un processus de consultation ouvert et inclusif.

Remerciements

Ce document de réflexion a été préparé conjointement par le personnel du Conseil de l'information sur le marché du travail, de Statistique Canada (Division de la statistique sur le travail), et d'Emploi et Développement social Canada (Direction de l'information sur le marché du travail).

Vos commentaires sont les bienvenus. Pour nous faire part de vos observations et de votre point de vue sur la meilleure façon d'aller de l'avant avec cet exercice, veuillez communiquer avec nous par courriel à info@lmic-cimt.ca.

Annexe A. Taxonomie des compétences et capacités d'ESDC

En complément à d'autres programmes d'emploi fédéraux, provinciaux et territoriaux axés sur l'identification et l'utilisation des compétences, Emploi et Développement social Canada a élaboré une Taxonomie des compétences et capacités afin de faciliter un dialogue pancanadien sur les compétences.

La Taxonomie sert à rationaliser la terminologie pour un certain nombre de domaines et de concepts de capacités (compétences, habiletés et attributs personnels, connaissances, intérêts), de contextes professionnels, d'activités de travail et d'outils et d'information technologique, tout en visant à améliorer la comparabilité de leur incidence et de leur application dans les professions et secteurs. La Taxonomie complète également le développement d'une gamme de produits d'IMT, comme les profils de compétences pour les professions, qui détailleront les compétences exigées pour accéder à des professions données, ainsi que d'autres indicateurs d'utilisation des compétences (p. ex. : l'importance d'une compétence pour une profession en particulier ou la fréquence de son utilisation).

La Taxonomie a été élaborée à partir de produits internes (p. ex. : le Guide sur les carrières, la liste des habiletés et connaissances et les Profils de compétences essentielles), du système américain O*NET, ainsi que d'une variété de cadres de travail nationaux et internationaux axés sur les compétences.

EDSC continue de consulter des intervenants internes et externes, y compris les provinces et les territoires, afin de valider et d'améliorer le contenu de la Taxonomie des compétences et capacités.

Note sur la nuance entre "compétences" et "capacités" :

Dans le domaine des compétences, en anglais, il y a présentement débat sur l'utilisation des termes « skills » et « competencies »¹. D'après les documents publiés sur le sujet, il y a une nuance à faire entre les deux, notamment que les « competencies » (les capacités) présument l'utilisation des « skills » (des compétences), ainsi que les habiletés et les attributs pour réaliser une tâche ou répondre à une demande.

Conformément à la documentation existante, EDSC propose les définitions suivantes pour la Taxonomie des compétences et capacités :

Capacités : L'utilisation combinée des habiletés et attributs personnels, des compétences et des connaissances pour accomplir efficacement un travail, un rôle, une fonction, une tâche ou un devoir.

Source : Adaptation de la définition de « competencies » de la International Society for Performance Improvement et de l'Organisation de coopération et de développement économiques.

Compétences : Capacités acquises que doit avoir une personne pour bien accomplir un travail, un rôle, une fonction, une tâche ou un devoir.

Source : Adaptation de la définition de « skills » d'O*Net.

Habiletés et attributs personnels : Aptitudes, inhérentes et développées, facilitant l'acquisition de connaissances et de compétences requises pour effectuer le travail attendu.

Source : Adaptation de la définition de « abilities » et « work styles » d'O*Net.

¹ Pour assurer une traduction cohérente, le terme « skill » est rendu par « compétence », tandis que « competency » est rendu par « capacité ».

Note sur les compétences numériques

L'un des défis de la Taxonomie est l'intégration du concept de compétences numériques. Ce faisant, EDSC mène un certain nombre d'activités afin de perfectionner sa Taxonomie, par exemple en assumant le rôle de secrétariat du Sous-groupe de travail sur la classification des compétences et des capacités du groupe de travail sur les compétences et les talents d'ISDE-EDSC-Statistique Canada. Le sous-groupe de travail étudie actuellement les termes, les définitions et le placement des compétences numériques dans la Taxonomie (voir l'**encadré 2**).

Sources

Cadre / rapport / titre d'article	Auteur(s)	Code
Cadre pancanadien du GC pour les compétences globales	Conseil des ministres de l'Éducation (Canada)	CMEC
La définition et sélection des compétences clés : Résumé	Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA)	PISA
Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)	Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)	PEICA
International Symposium 2017 – Canada Paper	International Centre for Career Development and Public Policy (ICCDPP)	ICCDPP
Compétences du 21 ^e siècle : Document de réflexion	Fonction publique de l'Ontario – Ministère de l'éducation	ON
“Atlantic Canada Framework for Essential Graduation Learnings in Schools”	Fondation d'éducation des provinces atlantiques (FEPA) (Maintenant CAMEF)	CAMEF
« Potential hires coming up short in 'soft skills', employers say »	Radio-Canada (RC)	CBC
Occupational Information Network	National Center for O*NET Development (US Department of Labor)	O*NET
Passeport-compétences de l'Ontario	Ministère de l'éducation Ontario	ON Edu
Rapports “New Work Smarts” et “New Work Order”	Foundation for Young Australians	FYA
COPS / CAPS / COPES-Interest Inventory, CAPS-Abilities, et COPES-Work Values.	COPS / CAPS / COPESystem (EdITS)	COPS/ CAPS/ COPES
“BC Public Service Competencies”	Fonction publique de la Colombie-Britannique	CB
Guide sur les carrières, Liste des habiletés et connaissances, Compétences essentielles	Emploi et Développement social Canada	EDSC : GC, LHC, CE
Employability Skills 2000+ General Innovation Skills Aptitude Test 2.0	Conference Board of Canada	CBoC : ES2K/ GISAT
Dangers- Base de données	Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail	GdC : CCHST
Nos Compétences Fortes	Institut de coopération pour l'éducation des adultes	ICÉA
Classification des programmes d'enseignement (CPE) Canada	Statistique Canada	Stats Can
It's human skills – not technical skills	The Globe and Mail	GM
Let's stop calling them 'soft skills'	Text: It's Your Turn	YT

Cadre / rapport / titre d'article	Auteur(s)	Code
Occupational Information System Project	Social Security Administration (U.S.)	SSA
United Nations Standard Products and Services Code	The United Nations Standard Products and Services Code® (UNSPSC®), managed by GS1 US™ for the UN Development Programme (UNDP)	UNSPSC
Making Vocational Choices : a theory of careers (version complète non disponible en ligne)	John L. Holland	Holland

Détails de la Taxonomie des compétences et capacités

Emploi et Développement social Canada (EDSC) a travaillé en étroite collaboration avec des intervenants internes et externes, dont les provinces et les territoires, pour établir la première version de la Taxonomie des compétences et capacités présentée dans la présente annexe. Le Conseil de l'information sur le marché du travail continuera de collaborer avec EDSC et Statistique Canada pour s'assurer de l'harmonisation des travaux en cours en ce qui concerne le recensement des compétences énumérées ici avec la Classification nationale des professions (CNP) décrite dans la présente note conceptuelle. Il est important de souligner que la Taxonomie des compétences et capacités présentée ici n'est qu'une première ébauche. La Taxonomie est un produit en évolution constante toujours sujet à révision. Nous vous présentons ici la version d'août 2019.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Compétences	<i>Capacités développées dont une personne a besoin pour effectuer efficacement dans son travail, rôle, fonction ou tâche.</i>	
Compétences fondamentales	<i>Capacités développées qui facilitent l'acquisition plus rapide d'autres compétences et connaissances.</i>	
Compréhension de lecture ⁱ	La capacité de comprendre les mots, les phrases et les paragraphes dans des documents relatifs au travail.	EDSC : CE, O*NET, PEICA
Rédaction ⁱⁱ	La capacité de communiquer efficacement par écrit en tenant compte des besoins du public cible.	EDSC : CE, O*NET, CMEC
Numératie ⁱⁱⁱ	La capacité de comprendre et utiliser des nombres et d'autres concepts mathématiques.	EDSC : CE, O*NET, PEICA
Communication verbale : écoute active ^{iv}	La capacité d'écouter avec attention ce que les autres disent, prendre le temps de comprendre les idées présentées, poser des questions au besoin et éviter d'interrompre, de façon inappropriée, la personne qui parle.	EDSC : CE, O*NET, CMEC
Communication verbale : compréhension orale ^v	La capacité d'écouter et comprendre des informations et idées présentées par des mots et des phrases. Écouter et comprendre des informations et idées présentées par des mots et des phrases.	EDSC : CE, O*NET, CMEC
Communication verbale : expression orale ^{vi}	La capacité de parler aux autres pour transmettre de l'information efficacement.	EDSC : CE, O*NET, CMEC
Technologie numérique ^{vii}	La capacité de comprendre et utiliser des systèmes, outils et applications numériques et traiter l'information numérique.	EDSC : CE
Compétences analytiques	<i>Capacités développées dont une personne a besoin pour traiter de l'information et des données de façon logique en vue d'obtenir des résultats utilisables.</i>	
Analyse de contrôle qualité	La capacité de soumettre les produits, les services ou les processus à des essais ou à des inspections pour évaluer leur qualité ou leur rendement.	O*NET
Analyse de systèmes	La capacité de déterminer comment un système devrait fonctionner et comment des changements de condition, d'opération et d'environnement affecteront les résultats.	O*NET
Analyse d'opérations	La capacité d'analyser les besoins et les exigences relatives au produit afin de créer un plan.	O*NET

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est un produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Évaluation	La capacité d'identifier les mesures ou les indicateurs de rendement d'un système ainsi que les actions nécessaires pour améliorer ou corriger la performance, en fonction des buts du système.	O*NET
Pensée critique ^{viii}	La capacité de déterminer, en utilisant la logique et le raisonnement, les points forts et les points faibles des solutions de rechange, des conclusions ou des approches à l'égard de problèmes.	O*NET, CMEC, EDSC : CE, ICCDPP, ON, CBoC : GISAT
Prise de décisions ^x	La capacité d'analyser l'information et les choix, puis évaluer les résultats pour choisir les meilleures solutions.	O*NET, EDSC : CE, ON
Recherche et enquête	La capacité d'effectuer des études et d'examiner les données afin d'accroître les connaissances, la compréhension, de trouver les causes, soutenir des idées ou tirer des conclusions.	EDSC : LHC
Résolution de problèmes ^x	La capacité d'identifier les problèmes et examiner les informations connexes pour élaborer et évaluer des options pour la mise en œuvre de solutions.	PEICA, CMEC, O*NET, EDSC : CE, ICCDPP, ON, CAMEF
Stratégies d'apprentissage	La capacité de choisir et utiliser des méthodes et procédures de formation et d'enseignement adaptées à la situation lors de l'apprentissage ou d'enseigner de nouvelles matières.	O*NET
Compétences techniques	<i>Capacités développées servant dans la conception, le développement, l'intégration, le réglage et le fonctionnement de machines et de systèmes technologiques ainsi que la correction de défaillances touchant leur application.</i>	
Ajustage — montage	La capacité de régler des machines ou de l'équipement en remplaçant ou modifiant des outils, des appareils, des dispositifs et des accessoires pour les préparer à remplir leur fonction.	EDSC : GC
Conception Technologique ^{xi}	La capacité de développer ou adapter l'équipement et la technologie pour répondre aux besoins des utilisateurs.	O*NET, EDSC : GC
Dépannage	La capacité de déterminer les causes d'erreurs de fonctionnement et décider des mesures à prendre à cet égard.	O*NET
Entretien d'équipement	La capacité d'assurer l'entretien courant d'équipement et déterminer le type d'entretien requis et le moment de le faire.	O*NET
Fonctionnement et contrôle	La capacité de contrôler le fonctionnement d'équipement, de machines, de véhicules ou de systèmes.	O*NET, EDSC : GC
Installation	La capacité d'installer de l'équipement, des machines, des câbles ou des programmes conformément aux spécifications.	O*NET
Réparer	La capacité de remplacer des pièces usées ou brisées, restaurer ou ajuster et faire des essais au niveau des fonctions, de l'apparence, du fonctionnement ou de la sécurité.	O*NET, EDSC : LHC
Sélection d'équipement	La capacité de déterminer le type d'outils et d'équipement requis pour faire un travail.	O*NET
Surveillance du fonctionnement	La capacité de surveiller et consulter les jauges, les cadrans et d'autres indicateurs pour s'assurer du bon fonctionnement d'une machine.	O*NET, EDSC : GC
Compétences en gestion de ressources	<i>Capacités développées requises pour planifier, organiser, surveiller et contrôler l'affectation des ressources pour atteindre les objectifs.</i>	
Gestion de crise	La capacité d'établir un plan d'intervention pour les situations d'urgences et l'appliquer au besoin.	GM, YT, CBoC : ES2K

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Gestion de talent	La capacité de recruter, retenir et développer le talent dans l'objectif de répondre aux besoins organisationnels.	CB, CBoC : GISAT
Gestion des ressources financières	La capacité de déterminer comment l'argent doit être dépensé pour compléter un travail, et se charger de ces dépenses.	EDSC : LHC, O*NET
Gestion des ressources humaines	La capacité de motiver, développer et diriger les employés, identifier les meilleures personnes pour les tâches à effectuer et établir leurs objectifs en relation avec les objectifs de l'organisation.	EDSC : LHC, O*NET
Gestion des ressources matérielles	La capacité d'obtenir et surveiller l'utilisation appropriée des équipements, installations et matériaux requis pour compléter un travail.	EDSC : LHC, O*NET
Gestion du changement	La capacité d'appuyer une initiative de changement mandatée, ce qui comprend à aider les autres à comprendre l'impact du changement sur eux ainsi que de leur fournir une orientation et un soutien continu afin de maintenir l'engagement au changement.	CB, CBoC : GISAT
Gestion du risque	La capacité d'évaluer les risques et identifier les procédures à suivre pour réduire ou éviter leurs répercussions.	ON, CBoC : GISAT
Gestion du temps	La capacité de gérer son temps et celui d'autres personnes.	O*NET
Planification et organisation des tâches	La capacité de planifier et organiser ses propres tâches. Cela ne fait pas référence à une participation de ces derniers à la fonction de planification de l'organisation.	EDSC : CE
Planification opérationnelle	La capacité de déterminer les phases et les étapes, définir les activités et les tâches et établir les calendriers pour l'atteinte des objectifs en respectant les échéanciers et le budget établi.	EDSC : LHC
Planification stratégique	La capacité d'envisager un état futur et élaborer des stratégies, des objectifs et des plans d'action pour y parvenir.	EDSC : LHC
Projection des résultats	La capacité d'estimer des résultats d'une mesure ou série de mesures.	EDSC : LHC, CBoC : GISAT
Surveillance	La capacité de surveiller/évaluer son rendement, celui d'autres personnes ou de l'organisation pour apporter des améliorations ou prendre des mesures correctives.	O*NET
Compétences interpersonnelles	<i>Capacité développées utilisées pour travailler avec d'autres personnes dans le but d'atteindre des objectifs.</i>	
Compétence interculturelle	La capacité de communiquer, interagir et travailler de façon efficace et appropriée avec des personnes de différents milieux culturels.	GM, YT, CBoC : ES2K
Coordination	La capacité d'adapter ses propres actions à ceux des autres.	O*NET, EDSC : GC
Gestion de conversations	La capacité de mener et faciliter le dialogue entre deux personnes ou plus.	GM, YT, CBoC : ES2K
Instruire	La capacité d'enseigner à d'autres comment faire quelque chose.	O*NET
Négociation	La capacité de rallier des personnes dans le but de concilier des perspectives différentes.	O*NET, EDSC : GC et LHC
Orientation axée sur le service	La capacité de chercher activement des façons d'aider les gens.	O*NET, EDSC : GC et LHC
Perception sociale	La capacité d'avoir conscience des réactions des autres et comprendre pourquoi ils réagissent comme ils le font.	O*NET

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Persuasion	La capacité de convaincre des personnes de changer leurs idées ou leurs comportements.	O*NET, EDSC : GC, ON
Travailler avec les autres	La capacité d'interagir avec d'autres personnes dans l'exécution de tâches.	EDSC : CE, O*NET, CMEC, ICCDPP, ON, CBoC : GISAT
Habilités^{xii} et attributs personnels	<i>Aptitudes, innées et développées, facilitant l'acquisition de connaissances et de compétences requises pour effectuer le travail attendu.</i>	
Habilités cognitives	<i>Habilités ayant une incidence sur l'acquisition et l'application de connaissances dans l'exécution de diverses activités mentales au travail.</i>	
Attention sélective	L'habileté de se concentrer sur une tâche pendant un certain temps sans se laisser distraire.	O*NET
Compréhension écrite	L'habileté de lire et comprendre de l'information et les idées écrites.	O*NET
Détection de problèmes	L'habileté d'identifier un problème existant ou potentiel. Cela ne comprend pas sa résolution, mais seulement la reconnaissance de son existence.	O*NET
Expression écrite	L'habileté de communiquer de l'information et des idées en écrit pour que les autres puissent comprendre.	O*NET
Facilité à concevoir des idées	L'habileté à imaginer plusieurs idées sur un sujet (leur nombre est important, mais non leur qualité, exactitude, cohérence ou créativité).	O*NET
Habilité générale à apprendre	L'habileté de comprendre des instructions et des principes sous-jacents permettant de raisonner et d'apporter des jugements.	EDSC : GC
Habilité numériques	L'habileté de procéder à des opérations arithmétiques (addition, soustraction, multiplication ou division) avec précision.	EDSC : GC, O*NET
Habilité verbale ^{xiii}	L'habileté de comprendre le sens et l'utilisation précise des mots, ainsi que les idées qui y sont associées et à les utiliser dans le bon contexte. Comprendre la langue, saisir la relation des mots et le sens des phrases et des paragraphes. Donner des informations ou exprimer des idées d'une manière claire.	EDSC : GC, O*NET, COPS/ CAPS/ COPEs
Identification de structures	L'habileté d'identifier ou repérer une structure connue (figure, objet, mot ou son) qui est dissimulée parmi une quantité d'information superflue.	O*NET
Mémorisation ^{xiv}	L'habileté de se souvenir d'informations comme des mots, des chiffres, des images et des procédures.	EDSC : CE, O*NET
Ordonner de l'information	L'habileté de disposer des éléments ou des actions dans un certain ordre selon une règle particulière ou un ensemble de règles (p. ex., séquences de chiffres, de lettres, de mots, d'images, d'opérations mathématiques).	O*NET
Orientation spatiale ^{xv}	L'habileté de connaître son emplacement dans l'environnement ou savoir où se trouvent d'autres objets par rapport à soi.	O*NET, GM, YT, CBoC : ES2K
Perception des formes	L'habileté de percevoir des détails pertinents d'objets, d'images et graphiques; établir des comparaisons visuelles et distinguer de légères différences dans les formes et les ombres des figures ainsi que dans la largeur et la longueur des lignes.	EDSC : GC

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Perception spatiale	L'habileté de visualiser des formes géométriques et comprendre la représentation bidimensionnelle d'objets en trois dimensions, et reconnaître les relations découlant du mouvement des objets dans l'espace.	ESDC : GC, O*NET
Raisonnement déductif	L'habileté d'appliquer des règles générales pour formuler des réponses logiques à des problèmes précis.	O*NET
Raisonnement inductif	L'habileté de combiner l'information pour établir des règles générales ou des conclusions (y compris de trouver une relation entre des événements apparemment non liés).	O*NET
Raisonnement mathématique	L'habileté de choisir les bonnes méthodes ou formules mathématiques pour résoudre un problème.	O*NET
Rapidité de perception	L'habileté de comparer avec rapidité et précision les similitudes et les différences entre des séries de lettres, de chiffres, d'objets, d'images ou de structures. Les éléments à comparer peuvent être présentés en même temps ou l'un après l'autre. Cette capacité comprend également la comparaison d'un élément présenté avec un élément dont on se souvient.	O*NET
Rapidité d'organisation de structures ^{vi}	L'habileté de combiner et organiser rapidement de l'information pour former des structures significatives.	O*NET
Souplesse dans la catégorisation	L'habileté de générer ou utiliser un ensemble de règles pour combiner ou regrouper des choses de différentes façons.	O*NET
Tâches multiples ^{vii}	L'habileté d'alterner, durant une même période de temps, entre deux ou plusieurs activités ou sources d'information (comme un discours, des sons, le contact ou d'autres sources).	O*NET, GM, YT, CBoC : ES2K
Habiletés physiques	<i>Habiletés ayant une incidence sur la force, l'endurance, la souplesse, l'équilibre et la coordination.</i>	
Coordination de plusieurs membres	L'habileté de coordonner deux ou plusieurs membres (p. ex. deux bras, deux jambes, ou une jambe et un bras) tout en étant assis, debout ou allongé. Cela ne comprend pas l'exécution des activités pendant que tout le corps est en mouvement.	EDSC : GC, O*NET
Coordination globale du corps	L'habileté de coordonner les mouvements des bras, des jambes et du torse lorsque l'ensemble du corps est en mouvement.	O*NET, SSA
Endurance	L'habileté de faire un travail physiquement exigeant pendant une longue période sans s'essouffler.	O*NET
Équilibre global du corps	L'habileté de maintenir ou rétablir l'équilibre du corps ou rester debout lorsqu'on est dans une position instable.	O*NET
Flexibilité corporelle ^{viii}	L'habileté de se plier, s'étirer, se tourner et atteindre des objets avec le corps, les bras ou les jambes.	O*NET
Force du tronc	L'habileté d'utiliser les muscles abdominaux et lombaires pour soutenir une partie du corps de façon répétée ou continue sans fléchir ou se fatiguer.	O*NET
Force dynamique	L'habileté d'exercer une force musculaire de façon répétée ou continue. Cela implique une endurance musculaire et une résistance à la fatigue musculaire.	O*NET
Force explosive	L'habileté d'exercer la contraction optimale de la force musculaire pour se propulser (sauter ou sprinter) ou lancer un objet.	O*NET

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Force statique	L'habileté d'exercer une force musculaire pour soulever, pousser, tirer ou transporter des objets.	EDSC : GC, O*NET
Souplesse dynamique	L'habileté de se plier, s'étirer, se tourner et attraper des objets de façon rapide et répétée.	O*NET
Habiletés psychomotrices	<i>Habiletés ayant une incidence sur la capacité de manipuler et contrôler des objets.</i>	
Coordination motrice	L'habileté de coordonner la vue et le mouvement des mains et des doigts pour exécuter des mouvements rapides et précis.	EDSC : GC
Dextérité digitale	L'habileté d'exécuter des mouvements précis et coordonnés des doigts d'une ou des deux mains pour attraper, manipuler ou assembler de très petits objets.	EDSC : GC, O*NET
Dextérité manuelle	L'habileté de bouger rapidement une main, une main avec un bras ou les deux mains pour saisir, manipuler ou assembler des objets.	EDSC : GC, O*NET
Maîtrise de la cadence	L'habileté de coordonner ses mouvements ou ceux d'un appareil en fonction de changements de vitesse ou de direction d'un objet ou d'un environnement en mouvement.	O*NET
Précision des réglages	L'habileté de régler de façon rapide et à plusieurs reprises les commandes d'une machine ou d'un véhicule à des positions exactes.	O*NET
Rapidité de mouvement des membres	L'habileté de bouger rapidement les bras et les jambes.	O*NET
Rapidité de mouvement du poignet et des doigts	L'habileté de bouger les doigts, les mains et les poignets de façon rapide, simple et répétitive.	O*NET
Réaction à plusieurs signaux	L'habileté de choisir rapidement entre deux ou plusieurs mouvements en réponse à deux ou plusieurs signaux (lumières, sons, images). Cela comprend la rapidité à laquelle la bonne réponse est donnée avec la main, le pied ou une autre partie du corps.	O*NET
Stabilité des bras et des mains	L'habileté de faire en sorte que la main et le bras demeurent stables tout en les déplaçant ou en les maintenant dans une position précise.	O*NET
Temps de réaction	L'habileté de réagir rapidement (avec la main, le doigt ou le pied) à un signal (bruit, lumière, image) lorsqu'il apparaît.	O*NET
Habiletés sensorielles	<i>Habiletés ayant une influence sur la perception visuelle, auditive et de la parole.</i>	
Clarté du langage	L'habileté de parler clairement afin que les autres puissent vous comprendre.	EDSC : GC, O*NET
Concentration auditive	L'habileté de fixer son attention sur une seule source de bruit en présence d'autres sources sonores gênant à l'écoute.	O*NET
Distinction visuelle des couleurs	L'habileté d'apparier ou repérer les différences entre les couleurs, y compris les nuances de couleur et leur éclat.	EDSC : GC, O*NET
Goûter	L'habileté de percevoir les saveurs dans la bouche lorsqu'en contact avec une substance.	ESDC
Localisation de sources sonores	L'habileté d'identifier la direction d'où provient un son.	O*NET
Odeur	L'habileté de percevoir les odeurs par le nez.	EDSC

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Perception de la profondeur	L'habileté de juger parmi plusieurs objets lequel est le plus près ou le plus éloigné de soi ou évaluer la distance entre un objet et soi-même.	EDSC : GC, O*NET
Reconnaissance de la parole	L'habileté de reconnaître la voix et comprendre le discours d'une autre personne.	O*NET
Sensibilité auditive	L'habileté de détecter ou distinguer les sons dont le ton et le volume varient.	EDSC : GC, O*NET
Tolérance aux éblouissements	L'habileté de voir des objets malgré la lumière éblouissante ou brillante.	O*NET
Toucher	L'habileté d'acquérir par contact cutané direct des informations sur l'environnement.	ESDC
Vision de loin	L'habileté de distinguer des détails à une certaine distance.	O*NET
Vision de près	L'habileté de distinguer des détails de près.	EDSC : GC
Vision nocturne	L'habileté de voir dans des conditions de faible luminosité.	O*NET
Vision périphérique	L'habileté de voir des objets ou le mouvement d'objets dans l'ensemble du champs de vision lorsque l'on regarde devant.	EDSC : GC, O*NET
Qualités Personnelles	<i>Caractéristiques personnelles, le plus souvent issues d'un contexte social, d'antécédents et d'expériences personnelles, pouvant faire une différence sur le rendement au travail.</i>	
Accomplissement ^{xix}	La caractéristique personnelle d'établir et maintenir des objectifs et déployer les efforts permettant de les atteindre avec succès.	O*NET
Adaptabilité	La caractéristique personnelle de s'ajuster face aux changements ainsi qu'aux divers éléments dans le milieu de travail.	O*NET, ON, CBoC : GISAT
Apprentissage actif	La caractéristique personnelle de chercher de façon proactive à comprendre les implications de nouvelles informations dans le milieu de travail actuel et en changement.	EDSC : CE, CBoC : ES2K
Apprentissage continu ^{xx}	La caractéristique personnelle de désirer se perfectionner et améliorer ses compétences et ses connaissances de façon continue, dans le but de s'adapter aux changements et de travailler efficacement.	EDSC : CE, O*NET, CBoC : GISAT
Autonomie	La caractéristique personnelle d'établir ses propres méthodes de travail, exécuter ses tâches sous peu ou sans supervision et se fier à soi-même pour exécuter les tâches requises.	O*NET
Charisme	La caractéristique personnelle de posséder charme, d'attirer et susciter l'intérêt, l'attention ou l'admiration des autres par ses discours, ses attitudes, son tempérament, ses actions.	GM, YT, CBoC : ES2K
Compétitivité	La caractéristique personnelle de posséder un désir fort de rivaliser et d'être meilleur ou de connaître plus de succès que les autres.	GM, YT, CBoC : ES2K
Confiance en soi	La caractéristique personnelle de croire en son potentiel et en ses capacités, se savoir capable de faire face aux situations qui se présentent, d'atteindre ses objectifs.	CBC, ON Edu, CBoB : GISAT
Confiance envers les autres	La caractéristique personnelle d'établir et maintenir une relation de confiance avec ses collègues de travail, permettant l'échange de l'information et la délégation des tâches.	NCG, CBoC : GISAT
Connaissance de soi	La caractéristique personnelle de connaître sa personnalité, son caractère et ses sentiments, y compris ses forces, faiblesses, pensées, croyances, comportements, motivation et émotions.	CMEC, ICCDP, ON

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Coopération	La caractéristique personnelle d'avoir une bonne attitude et faire preuve de collaboration afin d'atteindre un objectif commun.	O*NET, ON, NCG, CBoC : GISAT
Créativité ^{xxi}	La caractéristique personnelle de développer des idées inhabituelles ou ingénieuses sur un sujet donné ou une situation, ou développer des solutions originales pour résoudre des problèmes.	CMEC, O*NET, ICCDPP, ON, CBoC : GISAT
Esprit d'entreprise	La caractéristique personnelle d'identifier et saisir des opportunités et passer de l'idée à la réalisation.	CMEC
Être responsable	La caractéristique personnelle de prendre la responsabilité de ses propres actions et des actions de son groupe.	GM, YT, CBoC : ES2K, CBoC : GISAT
Fiabilité	La caractéristique personnelle d'être une personne auquel on peut se fier et qui respecte ses engagements.	O*NET
Initiative	La caractéristique personnelle de prendre des responsabilités, relever des défis, proposer, organiser ou faire quelque chose de soi-même sans être incité par les autres.	O*NET, CBoC : GISAT, CBoC
Innovation	La caractéristique personnelle d'adopter une autre façon de penser pour trouver de nouvelles idées, apporter une amélioration ou élaborer une nouvelle approche bénéfique à l'organisation.	CMEC O*NET, ICCDPP, ON, CBoC : GISAT
Intégrité	La caractéristique personnelle d'être honnête et respectueux de l'éthique, et agir en toute authenticité.	O*NET, ON
Jugement	La caractéristique personnelle de prendre des décisions réfléchies ou tirer des conclusions raisonnables.	EDSC
Leadership	La caractéristique personnelle de mener d'autres personnes vers l'atteinte de but commun en les guidant, influençant et inspirant.	O*NET, ON, CBoC : GISAT
Maîtrise de soi	La caractéristique personnelle de garder son sang-froid, maîtriser ses émotions et sa colère, et éviter un comportement agressif, même dans des situations très difficiles.	O*NET, ICCDPP, ON
Motivation	La caractéristique personnelle d'éprouver le désir d'accomplir quelque chose ou d'atteindre des objectifs par intérêt, besoin ou raison.	ON
Persévérance ^{xxii}	La caractéristique personnelle de fournir, de manière volontaire et délibérée, tous les efforts requis pour accomplir une tâche ou une activité malgré les difficultés, l'échec ou l'opposition.	O*NET, NCG
Prendre des risques	La caractéristique personnelle d'être prêt à faire un choix, d'action ou d'inaction, calculés ou non, comportant un état d'incertitude dans lequel certaines des possibilités impliquent une perte, une catastrophe ou un autre résultat indésirable, dans l'espoir d'atteindre les résultats désirés.	ON, GM, YT, CBoC : ES2K, CBoC : GISAT
Préoccupation des autres ^{xxiii}	La caractéristique personnelle d'être empathique aux sentiments et besoins des autres et être compréhensif et serviable au travail.	O*NET
Résilience	La caractéristique personnelle de se remettre des difficultés ou changement auxquels on a dû faire face, pour fonctionner aussi bien qu'avant et pour aller de l'avant.	ICCDP, ON
Souci du détail (Incluant la perception des écritures) ^{xxiv}	La caractéristique personnelle de porter une attention particulière aux détails et être méticuleux dans l'exécution des tâches.	EDSC : GC, O*NET

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Tolérance à l'ambiguïté	La caractéristique personnelle d'être capable de fonctionner dans un environnement où il y a de l'incertitude, de l'imprévisibilité, des directions conflictuelles ou des demandes multiples.	
Tolérance au stress ^{xxv}	La caractéristique personnelle d'être capable de rester calme, sans se laisser emporter par des situations très stressantes et gérer efficacement les dites situations.	GDC : CCHST, O*NET
Connaissance^{xxvi}	<i>Ensembles organisés d'information servant dans l'exécution des tâches et des activités dans un domaine particulier.</i>	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Affaires, finances et administration	<i>Ensembles organisés de principes et de faits s'appliquant aux domaines des affaires, des finances et de l'administration.</i>	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Administration des affaires	Connaissance des principes et pratiques de la gestion d'entreprise.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Comptabilité	Connaissance des principes et pratiques comptables, y compris la saisie de données financières, l'analyse et l'établissement de rapports concernant des informations financières.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Économie	Connaissance des théories, principes et méthodes économiques d'analyse, y compris les techniques de simulation et de prévisions.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Finances	Connaissance des principes et pratiques de la gestion financière, des cadres de contrôle et de responsabilisation, des procédures de rapport, du secteur bancaire et des marchés.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Gestion des affaires	Connaissance relative à la planification, l'organisation, la dotation et la direction d'organismes, y compris les principes et pratiques comptables, la gestion des ressources humaines et matérielles, les relations publiques, l'évaluation, la vente et le marketing, ainsi que du fonctionnement de l'économie.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Marketing	Connaissance des principes et pratiques visant la détermination des besoins des consommateurs, l'évaluation et la création de possibilités commerciales et la publicité de produits et de services.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Personnel et ressources humaines	Connaissance des principes et procédures de sélection, recrutement, formation, rémunération de personnel, d'avantages sociaux, de relations de travail et de négociation, et de systèmes d'information sur le personnel.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Service à la clientèle	Connaître les principes et les pratiques en matière de prestation de services aux clients pour maintenir et accroître le succès organisationnel.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Travail de bureau	Connaître les procédures et les systèmes d'administration et de travail de bureau, comme le traitement de texte, la gestion de fichiers et de dossiers, la sténographie et la transcription, la conception de formulaires, ainsi que d'autres méthodes de bureau et de la terminologie connexe.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Vente	Connaissance des principes et des pratiques de présentation, promotion et vente de produits ou de services.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Communications et transport	<i>Ensembles organisés de principes et de faits s'appliquant aux domaines des communications et du transport.</i>	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Communications et médias	Connaissance des techniques et méthodes de production de médias, de communication et de diffusion. Cela comprend d'autres canaux d'information et de divertissement, notamment les médias écrits, oraux et visuels.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Télécommunications	Connaissance en matière de transmission, radiodiffusion et commutation, du contrôle et fonctionnement de systèmes de télécommunication.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Transport	Connaissance des principes, méthodes et systèmes permettant de transporter des personnes et des marchandises par voie aérienne, maritime, ferroviaire ou terrestre, y compris les coûts relatifs, les avantages, les risques et les restrictions.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Éducation et formation	<i>Ensembles organisés de principes et de faits s'appliquant aux domaines de l'éducation et de la formation.</i>	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Éducation et formation	Connaître les principes et méthodes de conception de programmes d'études et de formation, des méthodes d'enseignement et d'éducation à l'intention de particuliers et de groupes, ainsi que les méthodes d'évaluation de l'incidence de la formation.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Fabrication et production	<i>Ensembles organisés de principes et de faits s'appliquant aux domaines de la fabrication et de la production.</i>	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Production alimentaire et agriculture	Connaissance des techniques et de l'équipement servant dans l'élevage, la plantation, la culture, la récolte et au stockage de produits alimentaires d'origine animale ou végétale, ainsi que des techniques, du matériel et de l'équipement nécessaires à leur préparation et conservation.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Transformation et production	Connaissance des méthodes de production, des résultats, des méthodes de travail et des procédés industriels, notamment la sécurité, le contrôle de la qualité et l'estimation des coûts.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Ingénierie et technologie	<i>Ensembles organisés de principes et de faits s'appliquant aux domaines de l'ingénierie et de la technologie.</i>	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Conception	Connaissance des techniques, des outils et des principes de conception appliqués pour produire des plans techniques, dessins et modèles.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Construction	Connaissance des matériaux, méthodes et outils servant dans la construction ou réparation de maisons, immeubles et autres structures, notamment les routes et autoroutes.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Électricité (électrique et électronique)	Connaissance de la conception, des techniques et outils servant dans les applications électroniques et électriques.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Génie et sciences appliquées	Connaissance des principes et techniques d'ingénierie servant dans la planification, le développement et l'application de technologie visant des produits et services particuliers.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Systèmes informatiques	Connaissance de la programmation, des matériels informatiques et logiciels.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Loi et sécurité publique	<i>Ensembles organisés de principes et de faits s'appliquant aux domaines de la loi et la sécurité publique.</i>	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Droit	Connaissance du système juridique, des lois, des codes juridiques, des procédures et précédents judiciaires.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Gouvernement	Connaissance de la réglementation publique, des décrets et des rouages du gouvernement.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Sûreté et sécurité publiques	Connaissance des opérations et systèmes de sûreté et de sécurité publiques, des politiques, règlements et procédures visant la protection des gens, des données et des biens.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Mathématique et sciences	<i>Ensembles organisés de principes et de faits s'appliquant aux domaines des mathématiques et des sciences.</i>	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Biologie	Connaissance des organismes vivants, notamment leur structure, leur fonction, leur croissance, leur origine, leur évolution, leur répartition et classification, et leurs interdépendances et interactions entre eux et avec leur milieu.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Chimie	Connaissance de la composition chimique, de la structure et des propriétés des substances, des processus chimiques et des transformations qu'ils subissent. Cela comprend les utilisations de produits chimiques et leurs interactions, les signes de danger, les techniques de production et les méthodes d'élimination.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Mathématiques et statistique	Connaissance de l'arithmétique, de l'algèbre, de la géométrie, du calcul et des statistiques ainsi que des applications, principes, méthodes et fonctions qui s'y rapportent.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Physique	Connaissance et prévision des principes et des loi de la physique, de leurs interrelations et de leurs applications à la compréhension des fluides, des matériaux, de la dynamique atmosphérique, et des structures et processus mécaniques, électriques, atomiques et subatomiques.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Sciences de la terre (géosciences)	Connaissance de l'intégration de la chimie, de la physique, de la biologie, de la chronologie et des mathématiques afin d'étudier la terre et son atmosphère.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Ressources naturelles et conservation	<i>Ensembles organisés de principes et de faits s'appliquant aux domaines des ressources naturelles et de la conservation.</i>	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Autres ressources naturelles	Connaissance des techniques et de l'équipement pour l'exploitation et la conservation de diverses ressources naturelles (excluant la foresterie) liées à la faune, la pêche, les mines, aux écosystèmes aquatiques et à la nature.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Foresterie	Connaissance des techniques et de l'équipement pour l'exploitation et la conservation des ressources forestières. Cela comprend les arbres, les terres forestières, le bois, le papier, les technologies de transformation, les espèces d'arbres, l'aménagement des forêts et la gestion urbaine.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Sciences sociales et arts	<i>Ensembles organisés de principes et de faits s'appliquant aux domaines des sciences sociales et des arts.</i>	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Beaux-arts et arts appliqués	Connaissance de la théorie et des techniques servant dans la création, conception, composition et l'exécution d'une œuvre musicale, chorégraphique, visuelle, théâtrale et sculpturale.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Bibliothèque et patrimoine	Connaissance des principes et pratiques de classification, du stockage, de récupération et d'affichage et de gestion de documents et dossiers dans divers médias, artefacts des musées et d'œuvres d'art.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Géographie	Connaissance des principes et méthodes servant dans la description des caractéristiques des masses terrestres, aquatiques et aériennes, y compris leurs caractéristiques physiques, leurs emplacements, leurs interrelations et la répartition de la vie végétale, animale et humaine.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Histoire et archéologie	Connaissance des événements historiques et des méthodes d'étude de leurs causes, indicateurs, vestiges archéologiques et effets sur les civilisations et les cultures.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Langues officielles	Connaissance de la structure et du contenu de la/des langue(s) officielle(s), y compris la signification et l'orthographe des mots, les règles de grammaire, composition et prononciation.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Langues non officielles	Connaissance de la structure et du contenu d'une langue non officielle, y compris la signification et l'orthographe des mots, les règles de composition, de grammaire et de prononciation.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Philosophie et théologie	Connaissance des différents systèmes philosophiques et différentes religions. Cela comprend leurs principes de base, valeurs, éthiques et modes de pensée, coutumes, pratiques et leurs répercussions sur la culture humaine.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Psychologie	Connaissances des principes, méthodes, pratiques relatives à la physiologie et neurologie des processus mentaux et des comportements, et aux évaluations et traitements des troubles psychologiques.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Sociologie et anthropologie	Connaissance de la dynamique et comportement de groupe, des influences et tendances sociétales, des migrations humaines, de l'ethnicité, des cultures, leur histoire et leurs origines.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Services de santé	<i>Ensembles organisés des principes et faits applicables aux services de santé.</i>	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Médecine et dentisterie	Connaître les informations et les techniques liées au diagnostic et au traitement de blessures, de maladies et de malformations chez l'humain. Cela comprend les symptômes, les traitements de substitution, des propriétés des médicaments et de leurs interactions, et les mesures de soins de santé préventives.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Thérapie et counseling	Connaître les principes, les méthodes et les procédures de diagnostic, de traitement et de réadaptation en cas de dysfonctions physiques et mentales, ainsi que de counseling en matière de carrière et d'orientation professionnelle.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Services personnels et culinaires	<i>Ensembles organisés de principes et de faits s'appliquant aux services personnels et culinaires.</i>	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Autres services personnels	Connaissance des principes et des pratiques pour fournir des services personnels tels que dans les domaines des soins de beauté, de l'esthétique, les activités de nettoyage et des activités reliées aux pompes funèbres	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Récréation, loisirs et forme physique	Connaissance des principes et des pratiques de la présentation, la promotion et la vente de produits et de services.	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Services culinaires	Connaissance des principes et des pratiques de la préparation et du service des aliments, notamment la restauration, la boulangerie et pâtisserie, la coupe de viande et le service dans les bars	Stats Can, O*NET, EDSC : LHC
Domaine d'intérêt	Préférences relatives au milieu de travail et aux résultats.	
Codes Holland^{xxvii}	<i>(aussi connu sous l'abréviation RIASEC)</i>	Holland, O*NET

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Réaliste	Les professions du type réaliste sont caractérisées par la prédominance d'activités qui comportent la manipulation directe, méthodique et systématique d'objets, d'outils, de machines et d'animaux. La plupart de ces professions n'impliquent pas beaucoup de tâches administratives et demandent rarement de collaborer étroitement avec d'autres personnes. Elles favorisent les compétences et accomplissements techniques. Les travailleurs dans ces professions ont des habiletés mécaniques, et voient le monde en termes simples, tangibles et traditionnels. Ils sont reconnus dans leur milieu de travail en raison de leurs valeurs et biens conventionnels : l'argent, le pouvoir et les possessions.	Holland, O*NET
Investigateur	Les professions de type investigateur sont caractérisées par la prédominance d'activités qui comportent l'observation et l'investigation symbolique, systématique et créative, de phénomènes physiques, biologiques et culturels. Ces professions nécessitent une réflexion approfondie et impliquent souvent de travailler avec des idées, de rechercher des faits et de résoudre mentalement des problèmes. Elles favorisent les compétences et accomplissements scientifiques. Les travailleurs dans ces professions sont érudits, ont des habiletés scientifiques et mathématiques, et voient le monde en termes complexes, abstraits, indépendants et originaux. Ils sont reconnus dans leur milieu de travail en raison de leurs valeurs scientifiques.	Holland, O*NET
Artistique	Les professions de type artistique sont caractérisées par la prédominance d'activités libres visant à créer des produits artistiques. Ces professions impliquent fréquemment de travailler avec des formes, des dessins et des modèles et nécessitent souvent l'expression de soi et l'accomplissement d'un travail sans suivre un ensemble de règles claires. Elles favorisent les compétences et accomplissements artistiques. Les travailleurs dans ces professions sont expressifs, originaux, intuitifs, non conformistes, indépendants et ont des habiletés artistiques (interprétation de rôles, écriture, communication orale). Ils voient le monde en termes complexes, non-conventionnels et flexibles. Ils sont reconnus dans leur milieu de travail en raison de leurs valeurs artistiques.	Holland, O*NET
Social	Les professions de type social sont caractérisées par la prédominance d'activités qui comportent l'interaction avec les autres afin d'informer, former, développer, guérir ou expliquer. Ces professions demandent souvent d'offrir de l'aide ou des services. Elles impliquent aussi de travailler et communiquer fréquemment avec d'autres personnes, ou de leur enseigner. Elles favorisent les compétences et accomplissements sociaux. Les travailleurs dans ces professions aiment aider les autres, comprennent les autres et sont coopératifs et sociables. Ils voient le monde en termes flexibles. Ils sont reconnus dans leur milieu de travail en raison de leurs valeurs sociales.	Holland, O*NET

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est un produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Entreprenant	Les professions de type entreprenant sont caractérisées par la prédominance d'activités qui comportent l'interaction avec d'autres personnes pour atteindre des buts organisationnels ou personnels. Ces professions impliquent souvent de démarrer et mener à terme des projets, d'influencer, guider ou mobiliser des gens, de prendre des décisions, et parfois de prendre des risques et de gérer les affaires. Elles favorisent les compétences et accomplissements entreprenants. Les travailleurs dans ces professions sont audacieux, populaires, confiants, sociables et ont des habiletés de meneur et de communication orale. Ils voient le monde en termes de pouvoir, statut et responsabilité, ainsi qu'en des termes stéréotypés, dépendants et simples. Ils sont reconnus dans leur milieu de travail en raison de leurs valeurs et objectifs entreprenants : l'argent, le pouvoir et le statut.	Holland, O*NET
Conventionnel	Les professions de type conventionnel sont caractérisées par la prédominance d'activités qui comportent la manipulation directe, méthodique et systématique de données, telles que la tenue de registres, le classement de matériel, la reproduction de matériel, l'organisation de données écrites et numériques en fonction d'un plan déterminé et l'utilisation de machines commerciales et de traitement de l'information. Ces professions demandent souvent de suivre les indications d'une forme d'autorité définie ou des procédures et routines déterminées, et impliquent habituellement de travailler avec des données et des détails plutôt que des idées. Elles favorisent les compétences et accomplissements administratifs. Les travailleurs dans ces professions sont conformistes, ordonnés et méthodiques. Ils voient le monde en termes conventionnels, stéréotypes, restreints, simples et dépendants. Ils sont reconnus dans leur milieu de travail en raison de leurs valeurs conventionnelles : l'argent, la fiabilité et la conformité.	Holland, O*NET
Inventaire canadien des intérêts reliés au travail	<i>(ICIRT ou codes DIMOS)</i>	EDSC : GC
Directif (D)	Les personnes à caractère directif aiment maîtriser et prendre les situations en main. Elles aiment être responsables de projets qui requièrent de la planification, des prises de décisions et la coordination du travail du personnel. Il leur est facile de donner des directives et des instructions. Ces personnes aiment organiser leurs propres activités. Elles se perçoivent comme étant indépendantes et autonomes.	EDSC : GC
Innovateur (I)	Les personnes innovatrices aiment explorer les choses en profondeur et solutionner des problèmes en expérimentant. Elles sont intéressées à inventer et à créer différentes façons de résoudre des questions ou de présenter de l'information. Elles aiment les sujets scientifiques. Les personnes innovatrices préfèrent le défi des expériences nouvelles et inattendues. Elles s'adaptent facilement au changement.	EDSC : GC
Méthodique (M)	Les personnes méthodiques aiment avoir des directives claires et des méthodes organisées pour diriger leurs activités. Elles préfèrent travailler sous la direction ou sous la supervision des autres, selon les instructions données, ou se fier à des règles et à des procédures établies. Les personnes méthodiques aiment travailler à un projet à la fois. Elles aiment le travail routinier et exempt d'imprévus.	EDSC : GC

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Objectif (O)	Les personnes objectives aiment travailler avec des outils, de l'équipement, des instruments et de la machinerie. Elles aiment réparer ou fabriquer des choses à partir de matériaux variés selon des spécifications et des techniques établies. La façon dont les choses fonctionnent et comment elles sont construites les intéressent.	EDSC : GC
Social (S)	Les personnes sociales aiment travailler avec les gens. Elles aiment prendre soin des autres ou les aider à identifier leurs besoins et à résoudre leurs problèmes. Les personnes sociales aiment travailler et coopérer avec les autres. Le travail à contact interpersonnel les intéressent.	EDSC : GC
Contexte de travail	<i>Facteurs physiques, environnementaux et sociaux ayant une influence sur la nature du travail.</i>	
Caractéristiques structurelles de l'emploi	<i>Les composantes qui définissent le cadre structurel de l'emploi.</i>	
Automatisation ^{xxviii}	La mesure dans laquelle le travail est automatisé.	O*NET
Concurrence ^{xxix}	La mesure dans laquelle l'emploi exige que le travailleur doive compétitionner ou soit conscient des pressions liées à la compétition.	O*NET
Conséquence des erreurs	L'impact sur les résultats d'une erreur difficilement rectifiable, commise par un travailleur.	O*NET
Contraintes de temps	La mesure dans laquelle le travail exige de respecter des délais serrés.	O*NET
Durée d'une semaine de travail ^{xxx}	Le nombre d'heures de travail habituellement complété par période de 7 jours.	O*NET
Fréquence de la prise de décisions	La mesure dans laquelle l'emploi requiert que l'employé prenne des décisions affectant d'autres personnes, les ressources financières ou l'image et la réputation de l'organisation.	O*NET
Incidence des décisions ^{xxxi}	L'impact sur l'organisation ou les collègues des décisions prises par le travailleur.	O*NET
Liberté décisionnelle	La mesure dans laquelle l'emploi permet au travailleur de prendre des décisions sans supervision.	O*NET
Précision ^{xxxii}	L'importance de l'exactitude et de la précision dans l'exécution des tâches.	O*NET
Répétition des tâches ^{xxxiii}	La mesure dans laquelle les mêmes tâches sont répétées dans l'exécution du travail.	O*NET
Rythme déterminé par la vitesse de fonctionnement de l'équipement	L'importance pour le travailleur de garder le rythme imposé par la vitesse de l'équipement ou des machines. Cela ne fait pas référence au fait d'être occupé en tout temps dans le cadre du poste.	O*NET
Travail structuré par rapport au travail non structuré	La mesure dans laquelle le travail est structuré pour le travailleur, plutôt que de lui permettre de déterminer ses tâches, priorités et objectifs.	O*NET
Type d'horaires de travail ^{xxxiv}	Type d'horaire que l'emploi requiert généralement.	O*NET
Environnement physique de travail	<i>L'environnement physique dans lequel le travailleur accomplit son travail.</i>	

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Agents biologiques	Le travailleur est exposé à des bactéries et virus en raison de contact indirect ou de la manipulation directe de substances infectieuses ou de micro-organisme pouvant causer des maladies.	GdC : CCHST, EDSC : GC, O*NET
Blessure cutanée	Le travailleur est exposé à subir des risques de brûlures, coupures, piqûres et morsures mineures.	O*NET
Conditions dangereuses	Le travailleur est exposé à des conditions qui comportent des risques d'accident ou de blessure corporelle.	O*NET
Éclairage extrême ou inadéquat	L'emploi requiert de travailler dans un endroit où l'éclairage est très brillant ou inapproprié.	GdC : CCHST, O*NET
Électricité	Le travailleur est exposé aux circuits électriques, aux fils à haute tension, aux transformateurs et autres équipements qui sont une source possible de choc électrique.	GdC : CCHST, EDSC : GC
Équipement de sécurité de base ^{xxxv}	L'emploi requiert de porter des vêtements protecteurs et des équipements de sécurité de base comme des chaussures de sécurité, lunettes de protection, gants, casques de protection ou gilets de sauvetage.	O*NET
Équipement de sécurité spécialisé ^{xxxvi}	L'emploi requiert de porter des équipements spécialisés de protection ou de sécurité, notamment des appareils respiratoires, harnais de sécurité, une tenue de protection complète ou de protection radiologique.	O*NET
Équipements, machineries et outils dangereux	L'emploi requiert de travailler à proximité ou avec de l'équipement, de la machinerie et des outils mécaniques et manuels qui constituent un risque d'accident ou de blessure.	ESDC
Hauteurs	L'emploi requiert de travailler dans des endroits surélevés ou en hauteurs.	O*NET
Incendie, vapeur, surfaces chaudes	Le travailleur est exposé au feu (plutôt qu'à l'exposition à des substances qui peuvent s'enflammer), aux émissions de vapeur et aux surfaces très chaudes présentant des risques éventuels de blessure.	EDSC : GC
Lieux de travail dangereux	L'emploi requiert de travailler dans des lieux qui sont intrinsèquement dangereux et qui présentent des risques de blessure. Ces lieux incluent les chantiers de construction, les installations souterraines, les structures de support érigées et le milieu maritime.	EDSC : GC
Moisissure	Le travailleur est exposé à la présence de champignons de petite taille qui provoquent une modification chimique du milieu sur lequel il croît.	GdC : CCHST
Odeurs	Le travailleur est exposé à des odeurs nocives, intenses et prolongées.	O*NET
Ouïe limitée	L'emploi requiert de travailler dans un lieu où l'audition requise est limitée à des interactions verbales courtes ou peu fréquentes.	ESDC
Particules volantes, objets en chute libre	Le travailleur est exposé à des particules en suspension et à la chute ou d'objets ou de matériaux dans le milieu de travail, qui présentent des risques de blessure corporelle. Les particules en suspension, telles que des copeaux de bois, paillettes de métal, gravois, sont produites au cours de la manipulation, du broyage, du concassage et d'un impact rapide ou de l'explosion de matériaux.	EDSC : GC
Poussière non toxique	Le travailleur est exposé à la présence de particules en suspension non toxiques provenant de poussières de tissu, de farine, de sable, de bran de scie et de plumes.	EDSC : GC
Proximité physique	L'emploi requiert d'effectuer des tâches en se trouvant près physiquement d'autres personnes.	O*NET

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Radiation	Le travailleur est exposé à une radiation ionisante (telle que rayons X ou substance radioactive) ou à une radiation non ionisante (telle que les ondes radiophoniques, les rayons infrarouge et ultraviolet et la lumière visible) pouvant nuire à la santé.	GdC : CCHST, EDSC : GC, O*NET
Sons et bruit ^{xxxvii}	Le travailleur est exposé à des niveaux de sons et de bruits dérangeants ou désagréables.	GdC : CCHST, SSA, EDSC : GC, O*NET
Substances chimiques dangereuses	Le travailleur est exposé à des contaminants, notamment des polluants, des gaz, de la poussière ou des odeurs pouvant être absorbés par voie respiratoire, cutanée ou orale.	GdC : CCHST, SSA, EDSC : GC
Températures extrêmes ^{xxxviii}	Le travailleur est exposé à des températures très chaudes (supérieures à 32,2 °C) ou très froides (inférieures à 0 °C).	O*NET
Tomber	Le travailleur est exposé à des risques de glisser, trébucher, culbuter ou tomber en raison de changements inattendus au niveau du contact entre les pieds et le sol ou la surface de marche.	GdC : CCHST
Travailler à l'extérieur, à l'abri des conditions météorologiques ^{xxxix}	L'emploi requiert de travailler à l'extérieur tout en étant protégé, des changements de température et fluctuations saisonnières, par un endroit couvert (une structure dotée d'un toit, mais non de murs).	O*NET
Travailler à l'intérieur dans un environnement contrôlé.	L'emploi requiert de travailler à l'intérieur d'un bâtiment où la température et l'humidité sont contrôlées.	GdC : CCHST, SSA, EDSC : GC, O*NET
Travailler à l'intérieur dans un environnement non contrôlé.	L'emploi requiert de travailler à l'intérieur d'un bâtiment où la température et le taux d'humidité ne sont pas contrôlées (p. ex. dans un entrepôt non chauffé).	GdC : CCHST, SSA, EDSC : GC, O*NET
Travailler dans un véhicule ou équipement clos	L'emploi requiert de travailler dans un véhicule ou un équipement fermé (p. ex. une voiture ou l'habitacle d'équipements lourds).	EDSC : GC, O*NET
Travailler dans un véhicule ou équipement sans toit	L'emploi requiert de travailler dans un véhicule ou un équipement sans toit (p. ex. un tracteur).	O*NET
Travail extérieur, exposé aux conditions météorologiques ^{xl}	L'emploi requiert de travailler à l'extérieur et d'être soumis aux changements de température et aux fluctuations saisonnières.	GdC : CCHST, EDSC : GC, O*NET
Vibrations	Le travailleur est exposé à des mouvements d'oscillation ou de tremblement du corps dans l'exécution des fonctions (p. ex., en utilisant un marteau-piqueur).	EDSC : GC, O*NET, SSA
Exigences physiques	<i>Les activités physiques que le travailleur doit exercer dans le cadre de son travail.</i>	
Acuité visuelle	L'emploi requiert de distinguer de petits détails sur des objets ou dans l'environnement.	SSA
Atteindre	L'emploi requiert de faire de la manutention manuelle, comme déplacer ou tenir des objets en les atteignant.	GdC : CCHST, SSA
Espace étroit, positions contraignantes	L'emploi requiert de travailler dans un espace restreint nécessitant de se retrouver dans des positions inconfortables.	O*NET
Être assis	L'emploi requiert d'être dans une position où le poids du corps repose sur le muscle fessier plutôt que les pieds.	EDSC : GC, O*NET

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Faire des gestes répétitifs	L'emploi requiert de répéter les mêmes mouvements.	O*NET
Garder ou rétablir son équilibre	L'emploi requiert de maintenir son corps en position stable ou retrouver son équilibre.	O*NET
Grimper	L'emploi requiert de monter et descendre d'échelles, échafaudages ou poteaux.	O*NET
Manipuler manuellement du matériel ^{xli}	L'emploi requiert d'utiliser les mains pour tenir, contrôler ou sentir des objets, outils ou contrôles.	O*NET
Marcher et courir	L'emploi requiert de lever et poser au sol chaque pied alternativement, à une certaine cadence.	O*NET
Pousser	L'emploi requiert d'user de force afin de faire avancer un objet.	GdC : CCHST, SSA
Prise de la parole	L'emploi requiert de transmettre de l'information ou exprimer sa pensée en langage parlé.	SSA
Ramper	L'emploi requiert de se déplacer sur le ventre, le corps reposant sur le sol ou près du sol, à l'aide des mains et des genoux.	EDSC : GC, O*NET, SSA
Rester debout	L'emploi requiert de demeurer en posture verticale où le poids du corps est soutenu par les pieds.	EDSC : GC, O*NET
S'accroupir	L'emploi requiert de plier les jambes afin d'abaisser le centre de gravité du corps.	EDSC : GC, O*NET, SSA
S'agenouiller	L'emploi requiert de positionner le corps de manière à ce qu'un genou ou les deux reposent au sol.	EDSC : GC, O*NET, SSA
Se pencher	L'emploi requiert de se tenir debout ou marcher tout en inclinant la tête, le corps ou les épaules.	EDSC : GC, O*NET, SSA
Se pencher ou se tordre le corps.	L'emploi requiert d'incliner le torse vers l'avant ou l'arrière, ou avoir le corps en torsion.	O*NET
Soulever	L'emploi requiert de lever un objet à l'aide des mains et des bras.	GdC : CCHST, SSA
Tirer	L'emploi requiert de saisir un objet afin de l'amener vers soi.	GdC : CCHST, SSA
Transporter	L'emploi requiert de tenir des objets tout en se déplaçant.	GdC : CCHST, SSA
Utiliser un clavier	L'emploi requiert d'utiliser un ensemble de touches sur le clavier d'un appareil électronique afin de faire de la dactylographie.	SSA
Relations interpersonnelles^{xliii}	<i>Les interactions avec d'autres personnes nécessaires à la réalisation du travail.</i>	
Coordonner ou diriger d'autres personnes	L'emploi requiert de coordonner et guider d'autres personnes dans l'accomplissement des activités de travail.	O*NET
Discussions en personne	L'emploi requiert de discuter en personne avec des individus ou groupes.	O*NET
Être en contact avec d'autres personnes	L'emploi requiert de communiquer avec d'autres personnes (face-à-face, par téléphone, etc.) dans l'exécution des tâches.	O*NET
Lettre et notes de service	L'emploi requiert de produire des communications écrites de nature administrative.	O*NET

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Parler en public	L'emploi requiert de s'adresser oralement à un auditoire.	O*NET
Porter la responsabilité des résultats	L'emploi requiert d'assumer la responsabilité du dénouement et des effets du travail d'autres travailleurs.	O*NET
Porter la responsabilité relative à la santé et la sécurité d'autres personnes	L'emploi requiert d'assurer la santé et la sécurité des autres.	O*NET
Situations conflictuelles ^{xliii}	Le travailleur est exposé à la possibilité de faire face à des situations conflictuelles.	O*NET
Traiter avec des clients de l'externe	L'emploi requiert de travailler avec des membres de l'extérieur de l'organisation, incluant les clients et le public.	O*NET
Traiter avec des gens au comportement physiquement agressif	Le travailleur est exposé à la possibilité de traiter avec des personnes ayant un comportement violent.	O*NET
Traiter avec des gens en colère ou au comportement déplaisant	Le travailleur est exposé à la possibilité de traiter avec des individus désagréables, furieux ou impolis.	O*NET
Travail en équipe ou en groupe	L'emploi requiert de travailler avec les autres en groupe ou en équipe.	O*NET
Utilisation de courriels	L'emploi requiert d'utiliser un logiciel de communication écrite électronique afin de compléter des tâches.	O*NET
Utilisation du téléphone	L'emploi requiert de communiquer par téléphone.	O*NET
Vidéoconférence	L'emploi requiert d'avoir des réunions et de communiquer par vidéoconférence	EDSC
Valeur reliées au travail	<i>Les aspects globaux du travail qui importent à la satisfaction d'une personne. Note : Cette section est en cours de révision.</i>	
Accomplissement	Les professions tenant compte de cette valeur au travail sont axées sur les résultats, et permettent aux employés d'utiliser leurs habiletés, leur donnant un sentiment d'accomplissement. Les besoins correspondants sont liés à l'utilisation des habiletés et l'accomplissement.	O*NET
Appui	Les professions tenant compte de cette valeur au travail offrent une équipe de gestion qui appuie ses employés. Les besoins correspondants sont liés aux politiques de la compagnie, à la supervision des relations humaines, et à la supervision technique.	O*NET
Conditions de travail	Les professions tenant compte de cette valeur au travail offrent de la sécurité de l'emploi et de bonnes conditions de travail. Les besoins correspondants sont liés aux activités, à l'indemnisation, l'indépendance, la sécurité, la variété et les conditions de travail.	O*NET
Indépendance	Les professions tenant compte de ces valeurs au travail permettent aux employés de travailler seuls et de prendre des décisions. Les besoins correspondants sont la créativité, la responsabilité et l'autonomie.	O*NET
Reconnaissance	Les professions tenant compte de cette valeur au travail offrent l'avancement, le potentiel pour la direction, et sont souvent considérés prestigieux. Les besoins correspondants sont liés à l'avancement, l'autorité, la reconnaissance et le statut social.	O*NET

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Relations	Les professions tenant compte de cette valeur au travail permettent aux employés d'offrir des services à d'autres personnes et de travailler avec des collègues dans un milieu non concurrentiel. Les besoins correspondants sont liés aux collègues, valeurs morales et services sociaux.	O*NET
Activités du travail	<i>Types d'activités générales liées au travail.</i>	
Apport d'information	<i>Obtention d'informations et de données nécessaires pour satisfaire aux exigences de l'emploi.</i>	
Approvisionnement-dégagement de matériaux	Insérer, placer, déverser, jeter ou retirer des matériaux dans des machines automatiques ou manœuvrées par d'autres travailleurs.	EDSC : GC
Estimation des caractéristiques quantifiables de produits, d'événements ou d'information	Estimer des tailles, distances et quantités, ou déterminer des délais, coûts, ressources ou le matériel requis pour exécuter une activité professionnelle.	O*NET
Identification d'objets, actions et événements	Identifier les informations en les classant par catégorie, en faisant des estimations, en reconnaissant les différences et les similitudes, et en repérant les changements en lien avec les circonstances ou les événements.	O*NET
Inspection d'équipement, de structures ou de matériels	Inspecter l'équipement, les structures ou le matériel afin de déterminer la cause des erreurs ou d'autres problèmes ou défauts.	O*NET
Obtention d'information	Observer, recevoir ou obtenir de l'information de toutes sources pertinentes.	O*NET
Surveillance de processus, de matériels ou d'environnements	Faire le suivi et examiner l'information issue de documents, d'événements ou de l'environnement afin de cerner ou d'évaluer les problèmes et progrès.	O*NET
Utilisation de documents ^{xliv}	Lire, comprendre, retenir et utiliser les informations pertinentes tirées de textes, nombres, symboles, graphiques et images en format électronique ou papier.	EDSC : CE
Produits du travail	<i>Activités physiques qui sont effectuées, des équipements et véhicules utilisés/maîtrisés, des activités complexes/techniques réalisées comme produits du travail.</i>	
Calculer	Effectuer des opérations mathématiques, les interpréter et les rapporter dans le cadre de ses tâches.	EDSC : GC
Conception	Créer un dessin ou un plan afin de rencontrer des objectifs de conception, en tenant compte d'aspects ou contraintes esthétiques ou fonctionnelles.	EDSC : LHC
Construire	Façonner, former et assembler des matériaux de construction pour former une structure ou un produit en fonction de spécifications et de plans.	EDSC : LHC
Contrôler ^{xlv}	Utiliser des mécanismes de contrôle ou l'activité physique directe pour faire fonctionner des machines ou appliquer des processus (excluant les ordinateurs et des véhicules).	O*NET

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Dépanner et reprogrammer	Modifier des systèmes en procédant à des mises à jour, en modifiant les procédures, ou en corrigeant des défaillances.	EDSC : LHC
Développer des instructions techniques ^{xlvi}	Fournir des documents, des instructions détaillées, des dessins ou des spécifications afin d'informer les autres sur la façon dont les appareils, les pièces, l'équipement ou les structures doivent être fabriqués, construits, assemblés, modifiés, entretenus ou utilisés.	O*NET
Documenter des renseignements ^{xlvii}	Saisir, transcrire, consigner, enregistrer ou tenir à jour tout genre d'information sous forme écrite ou électronique.	EDSC : CE, O*NET
Entretien électronique ^{xlviii}	Entretenir, réparer, calibrer, régler, mettre au point ou tester des machines, des appareils et de l'équipement principalement électriques ou électroniques (et non mécaniques).	O*NET
Entretien mécanique ^{xlix}	Entretenir, réparer, ajuster et tester des machines, appareils, pièces mobiles et de l'équipement dont le fonctionnement dépend avant tout de principes mécaniques (et non électroniques).	EDSC, O*NET
Faire la finition intérieure et extérieure de bâtiments	Application manuelle ou mécanique de finis intérieurs et extérieurs.	EDSC : LHC
Gérer des ressources ^l	Faire la surveillance et assurer le contrôle des ressources en tout genre et superviser les dépenses monétaires qui y sont rattachées.	O*NET
Gestion de l'information	Configurer des systèmes manuels ou électroniques pour contrôler, sélectionner, organiser, récupérer, distribuer et sauvegarder de l'information.	FYA
Installer des infrastructures intérieures	Assembler, placer et mettre à l'essai des systèmes intérieurs d'édifices et leurs composants.	ESDC : LHC
Manipuler et déplacer des objets	Utiliser les mains et les bras pour contrôler, installer, empiler, placer et déplacer des matériaux, et manipuler des objets.	GdC : CCHST, EDSC : GC et LHC, O*NET
Manœuvrer des véhicules, dispositifs mécaniques et équipement	Faire fonctionner, piloter ou conduire des véhicules ou des machines, comme un chariot élévateur à fourche, un véhicule de passagers, un aéronef ou un navire.	ESDC, O*NET
Opérer-Manipuler	Se servir d'outils ou d'appareils spéciaux pour déplacer, installer, guider ou placer des objets ou des matériaux.	EDSC : GC
Rédiger	Écrire ou composer des documents originaux en ce qui a trait au support, à l'ordre, à la clarté, à la concision, au style, à la terminologie et à la créativité.	EDSC : LHC
Suivre des instructions	Lire et comprendre des instructions ou des informations requises pour effectuer le travail.	EDSC : GC
Traiter de l'information	Compiler, catégoriser, calculer, présenter sous forme de tableau ou vérifier de l'information ou des données.	EDSC : GC, O*NET
Triage	Manipuler, retrouver, trier, séparer ou présenter des matériaux ou informations selon des modèles ou des procédures établis.	EDSC : LHC
Utiliser des ordinateurs	Utiliser des ordinateurs et systèmes informatiques (y compris du matériel et des logiciels) pour programmer, écrire des logiciels, configurer des fonctions, saisir des données ou traiter de l'information.	O*NET

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Processus mentaux	<i>Activités de traitement, planification, résolution de problèmes, prise de décisions et d'innovation qui sont menées grâce à des informations liées à l'emploi.</i>	
Analyser des données ou de l'information	Déterminer les principes sous-jacents, les motifs à l'appui ou les faits en séparant l'information ou les données en parties distinctes.	ESDC, O*NET
Comparaison	Déterminer les caractéristiques fonctionnelles ou structurelles (en termes de similarités avec les normes établies ou différences avec ces dernières) des données, des personnes et des choses.	EDSC : GC
Élaborer des objectifs et des stratégies	Établir des objectifs à long terme, préciser les stratégies et les mesures à mettre en œuvre pour les atteindre.	O*NET
Établissement du calendrier du travail et des activités	Planifier des événements, des programmes et des activités, ainsi que le travail d'autres personnes.	O*NET
Évaluer la qualité des choses, des services ou de personnes	Évaluer la valeur, l'importance ou la qualité de choses, services ou personnes.	O*NET
Évaluer l'information pour vérifier la conformité aux normes	Utiliser les informations pertinentes ainsi que son jugement pour déterminer si les événements ou les processus sont conformes aux lois, aux règlements ou aux normes.	O*NET
Examiner et diagnostiquer	Évaluer les dimensions humaines, interpersonnelles, techniques ou scientifiques d'un problème au moyen d'examen ou diagnostic, afin de déterminer ses causes fondamentales et l'intervention appropriée.	EDSC : LHC, CBoC : GISAT
Identifier les ressources	Identification des ressources et supports appropriés pour la réalisation des tâches.	ON Edu
Pensée créative	Élaborer, concevoir ou créer des applications, idées, liens, systèmes ou produits nouveaux, incluant des œuvres artistiques.	O*NET
Planification et organisation ⁱ	Élaborer des objectifs précis et des plans pour établir l'ordre de priorité et organiser les tâches, afin de faire le travail.	O*NET
Prise de décisions ⁱⁱ	Analyser des informations et évaluer les résultats pour choisir la meilleure solution.	O*NET
Synthétiser	Réunir en un tout cohérent, structuré et homogène divers éléments de connaissance concernant un domaine particulier.	EDSC : GC
Utiliser de nouvelles connaissances pertinentes ⁱⁱⁱ	Se tenir à jour sur le plan technique et appliquer les nouvelles connaissances dans le cadre de son travail.	O*NET
Interagir avec d'autres personnes	<i>Le type d'interactions avec d'autres personnes nécessaires pour satisfaire aux exigences de l'emploi.</i>	
Animer des discussions de groupe	Analyser et intervenir lors de discussions de groupe afin d'améliorer le dialogue, la prise de décision et la résolution de problèmes.	
Communication avec des gens de l'extérieur de l'organisation	Partager ou échanger de l'information avec des personnes à l'extérieur de l'organisation et représenter celles-ci auprès des clients, du public, du gouvernement ou d'autres sources externes.	O*NET
Communiquer avec des superviseurs, des collègues et des subalternes	Partager et échanger de l'information avec les superviseurs, collègues et subalternes.	O*NET

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Coordonner le travail et les activités d'autres personnes	Réunir les membres d'un groupe pour qu'ils travaillent ensemble en vue d'accomplir des tâches.	O*NET
Développement d'équipe	Encourager et renforcer la confiance et le respect mutuel ainsi que la coopération entre les membres de l'équipe.	O*NET
Divertir	Offrir du divertissement dans un ou plusieurs arts de la scène ou sports.	EDSC : GC et LHC
Encadrer et former d'autres personnes	Déterminer les besoins d'autres personnes en matière de perfectionnement, leur servir de mentor, les encadrer ou les aider à améliorer leurs connaissances ou compétences.	O*NET
Établir et maintenir des relations interpersonnelles	Établir des relations de travail respectueuses, constructives et axées sur la collaboration avec les autres et les maintenir au fil du temps.	EDSC : LHC, CBoC : GISAT
Exécution de tâches pour le public ou travail direct avec lui	Travailler pour ou avec le public. Cela comprend servir des clients dans des restaurants et des magasins, et recevoir des clients ou des invités.	O*NET
Exécuter des tâches administratives ^{liv}	Effectuer quotidiennement des tâches de bureau comme la tenue de dossiers et le traitement de paperasse.	O*NET
Former et enseigner	Déterminer les besoins d'autres personnes en matière d'éducation, élaborer des programmes d'étude ou de formation ou développer le contenu des cours et leur enseigner.	EDSC : GC et LHC, O*NET
Fournir des conseils et avis	Fournir des directives et des conseils d'expert à la direction ou à d'autres groupes sur des sujets techniques ou liés aux systèmes ou aux processus.	EDSC : LHC, O*NET
Interpréter l'information pour d'autres personnes	Traduire ou expliquer la signification de l'information ainsi que la façon dont elle peut être utilisée.	O*NET
Interroger des personnes	Questionner des personnes de façon formelle afin de recueillir de l'information ou de déterminer des opinions.	EDSC : LHC
Mener des activités de dotation ^{lv}	Recruter, mener des entrevues, sélectionner, embaucher et promouvoir des employés dans une organisation.	EDSC : LHC, O*NET
Offrir du soutien et soins à d'autres personnes	Fournir une aide personnalisée, des soins médicaux, un soutien émotionnel ou d'autres soins aux autres, comme des collègues, des clients ou des patients.	EDSC : GC et LHC, O*NET
Résoudre des conflits et négocier avec d'autres personnes	Traiter les plaintes, régler les différends, résoudre les griefs et les conflits, ou négocier avec d'autres personnes.	EDSC : GC, O*NET
Superviser des subalternes ^{lvi}	Fournir des conseils et des directives aux subalternes, notamment établir des normes de rendement et assurer la surveillance du rendement.	EDSC : GC et LHC
Vendre ou influencer d'autres personnes	Convaincre d'autres personnes d'acheter une marchandise ou un service ou faire en sorte qu'elles changent d'avis ou agissent autrement.	EDSC : GC, O*NET
Offre de services/soins	<i>Type de services que le travailleur doit offrir dans l'exécution des tâches du travail.</i>	
Assurer les besoins quotidiens	Répondre aux besoins de soins personnels d'individus ou d'animaux.	EDSC : LHC

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Nettoyage et entretien d'un lieu/magasin	Offrir des services de conciergerie.	EDSC : LHC
Protection et respect de la loi	Répondre aux besoins en matière de sûreté et de sécurité du public et veiller au respect des règles, des normes ou des lois.	EDSC : LHC
Restauration	Fournir et servir des aliments et breuvages. Cela inclut de préparer et cuisiner la nourriture.	EDSC : LHC
Service à la clientèle	Aider le public en répondant à des questions, faisant des recommandations, fournissant de l'information ou du soutien en réponse aux demandes.	EDSC : LHC
Soigner des personnes/animaux	Fournir des soins d'urgence, de thérapie ou d'autres traitements sur ordonnance aux personnes ou aux animaux.	EDSC : LHC
Outils et technologies^{lvii}	<i>Catégorie d'outils et technologies utilisés pour effectuer les tâches du travail.</i>	UNSPSC
Engins et accessoires de chantier et de construction		UNSPSC
Engins et accessoires de construction lourde		UNSPSC
Matériel et fournitures de nettoyage		UNSPSC
Fournitures de nettoyage et d'entretien		UNSPSC
Blanchisserie industrielle et équipement de nettoyage à sec		UNSPSC
Matériel de nettoyage et d'entretien		UNSPSC
Traitement, fournitures et élimination de l'eau et de l'eau usée		UNSPSC
Véhicules commerciaux et privés, accessoires et composants		UNSPSC
Équipements, composants et systèmes aérospatiaux		UNSPSC
Aéronefs		UNSPSC
Transport maritime		UNSPSC
Véhicules à moteur		UNSPSC
Cycles non motorisées		UNSPSC
Machines et équipements pour chemins de fer et tramways		UNSPSC
Spationef		UNSPSC
Équipements pour les services de transport		UNSPSC
Corps et remorques de véhicules		UNSPSC
Équipements électroniques grand public		UNSPSC
Équipements électroniques grand public		UNSPSC
Équipements et fournitures pour la défense, l'application de la loi, la sécurité et la protection		UNSPSC
Protection incendie		UNSPSC
Application de la loi		UNSPSC
Armes légères		UNSPSC
Contrôle et sécurité de la population		UNSPSC
Sécurité, surveillance et détection		UNSPSC
Équipements, composants et systèmes de conditionnement et de distribution de fluides et de gaz		UNSPSC

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
	Distribution de gaz et de fluides	UNSPSC
	Chauffage, ventilation et circulation d'air	UNSPSC
	Filtration et épuration industrielles	UNSPSC
	Pompes et compresseurs industriels	UNSPSC
	Machines et accessoires pour l'agriculture, la pêche, l'exploitation forestière, la faune et la flore	UNSPSC
	Machines et équipement pour l'agriculture, l'exploitation forestière et le paysage	UNSPSC
	Équipements pour la pêche et l'aquaculture	UNSPSC
	Machines et accessoires pour la transformation et la fabrication industrielle	UNSPSC
	Machines et équipements de traitement du poulet	UNSPSC
	Machines, équipements et accessoires de production électronique	UNSPSC
	Machines, équipement et fournitures pour fonderies	UNSPSC
	Équipements pour l'industrie des aliments et boissons	UNSPSC
	Machines-outils industrielles	UNSPSC
	Machines, équipements et fournitures de traitement industriel	UNSPSC
	Machines et équipements pour le travail de la pierre	UNSPSC
	Machines et équipements de réparation et de travail du cuir	UNSPSC
	Équipements de transfert de masse	UNSPSC
	Mécanismes et accessoires pour la coupe des métaux	UNSPSC
	Machines et accessoires de façonnage des métaux	UNSPSC
	Machines pour le traitement des métaux	UNSPSC
	Machines de traitement du pétrole	UNSPSC
	Machines de prototypage rapide et accessoires	UNSPSC
	Machines pour le traitement des matières premières	UNSPSC
	Machines et équipements de scierie	UNSPSC
	Machines et accessoires pour textile et tissu	UNSPSC
	Machines, accessoires et fournitures pour la soudage et le brasage	UNSPSC
	Composants, fournitures et équipements informatiques et de communication	UNSPSC
	Appareils et accessoires de communication	UNSPSC
	Accessoires et équipement informatiques	UNSPSC
	Équipement ou plates-formes et accessoires pour réseaux voix-données ou multimédia	UNSPSC
	Logiciels	UNSPSC
	Équipements de laboratoire, de mesure, d'observation et d'essai	UNSPSC
	Équipements scientifiques et de laboratoire	UNSPSC
	Instruments d'essai, d'examen et de mesure	UNSPSC
	Machines pour la manutention, l'emballage et le stockage, accessoires et fournitures	UNSPSC
	Machines et équipements pour la manutention	UNSPSC
	Fournitures pour l'emballage	UNSPSC

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
Matériel, accessoires et fournitures à usage médical		UNSPSC
	Nutrition clinique	UNSPSC
	Matériel et fournitures dentaires	UNSPSC
	Fournitures et matériel de dialyse	UNSPSC
	Produits pour assistance médicale d'urgence et sur le terrain	UNSPSC
	Produits d'administration intraveineuse et artérielle	UNSPSC
	Produits d'imagerie diagnostique médicale et de médecine nucléaire	UNSPSC
	Produits pour établissements médicaux	UNSPSC
	Produits de stérilisation médicale	UNSPSC
	Fournitures pour formation et enseignement médical	UNSPSC
	Produits orthopédiques, prothétiques et de médecine du sport	UNSPSC
	Fournitures et produits pour les soins et le traitement des patients	UNSPSC
	Produits d'examen et de contrôle du patient	UNSPSC
	Produits de kinésithérapie, ergothérapie et rééducation	UNSPSC
	Équipements et fournitures pour autopsie et pour morgue	UNSPSC
	Produits respiratoires, d'anesthésie et de réanimation	UNSPSC
	Produits chirurgicaux	UNSPSC
	Matériel et fournitures à usage vétérinaire	UNSPSC
Machines et accessoires pour forage de mines et puits		UNSPSC
	Machines et équipements pour mines et carrières	UNSPSC
	Équipements de prospection et de forage du gaz et du pétrole	UNSPSC
	Équipements de production et de forage du gaz et du pétrole	UNSPSC
	Équipements de forage et d'exploitation de puits	UNSPSC
Instruments de musique, jeux, jouets et équipements, accessoires et fournitures pour les activités artisanales et artistiques		UNSPSC
	Équipements, accessoires et fournitures pour les activités artisanales et artistiques	UNSPSC
	Instruments de musique et accessoires	UNSPSC
	Jeux et jouets	UNSPSC
Équipement de bureau, accessoires et fournitures		UNSPSC
	Accessoires de bureau	UNSPSC
	Machines de bureau, leurs fournitures et accessoires	UNSPSC
	Fournitures de bureau	UNSPSC
Machines et accessoires pour la production et la distribution d'électricité		UNSPSC
	Machinerie et équipement d'énergie atomique et nucléaire	UNSPSC
	Batteries, générateurs et transmission cinétique	UNSPSC
	Production d'énergie	UNSPSC
	Sources d'énergie	UNSPSC
Équipements et fournitures pour l'impression, la photographie et l'audiovisuel		UNSPSC

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est une produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Catégories, sous-catégories, descripteurs	Définitions	Source(s) des descripteurs – abréviations
	Équipements pour composition et présentation audio-visuelle	UNSPSC
	Fournitures pour développement photographique	UNSPSC
	Équipements photographiques, de filmage ou vidéo	UNSPSC
	Équipements pour l'impression et la publication	UNSPSC
	Équipements, fournitures, accessoires de sport et de loisirs	UNSPSC
	Équipements pour sports de terrain	UNSPSC
	Équipements de chasse et de pêche	UNSPSC
	Équipements de conditionnement physique	UNSPSC
	Équipements de gymnastique et de boxe	UNSPSC
	Autres sports	UNSPSC
	Équipements pour jeux de tir et de table	UNSPSC
	Équipements pour sports nautiques	UNSPSC
	Équipements de sports d'hiver	UNSPSC
	Outils et machineries	UNSPSC
	Outils pour automobile	UNSPSC
	Outils à usage manuel	UNSPSC
	Machines et équipements hydrauliques	UNSPSC
	Machines et équipements pneumatiques	UNSPSC

La Taxonomie des compétences et capacités présentée dans ce document n'en est qu'à sa première mouture. La Taxonomie est un produit en constante évolution et sera mise à jour sur une base continue. La version d'août 2019 est présentée ici.

Annexe B. Le Cadre des Compétences essentielles

Toutes les composantes des Compétences essentielles énumérées ci-dessous sont saisies dans la Taxonomie des compétences et capacités d'EDSC.

Note : Le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE), EDSC, entreprend la tâche de renouveler le Cadre des compétences essentielles en 2019-2020, en accordant une attention particulière aux « compétences générales » (p. ex., communication orale, travail d'équipe). Les discussions avec les principaux intervenants déboucheront sur des recommandations pour le renouvellement du cadre des CE.

Compétences essentielles	Compétences essentielles à la base de l'apprentissage de toute autre compétence. Elles permettent aux gens de mieux se préparer à obtenir et à conserver un emploi ainsi qu'à s'adapter au marché du travail et à réussir sur le plan professionnel.
Descripteurs	Définitions
Formation continue <i>(cf. parmi les quatre dimensions de la compétence 'Apprentissage' dans la Taxonomie)</i>	L'apprentissage continu renvoie aux compétences requises pour développer et améliorer continuellement ses compétences et connaissances afin de pouvoir effectuer son travail efficacement et de s'adapter aux changements.
Technologie numérique	La technologie numérique désigne les compétences requises pour comprendre et utiliser des systèmes, outils et applications numériques et traiter l'information numérique.
Utilisation de documents	L'utilisation de documents renvoie aux compétences requises pour trouver, saisir et utiliser des lettres, des chiffres, des symboles et des images sur support papier et électronique.
Calcul <i>(les composantes de ce descripteur sont des descripteurs distincts dans la Taxonomie)</i>	Le calcul se rapporte aux compétences nécessaires pour comprendre et mettre en pratique les concepts et les renseignements mathématiques.
Communication verbale <i>(cf. communication verbale : prise de la parole, compréhension orale et écoute active dans la Taxonomie)</i>	La communication verbale désigne les compétences requises pour échanger des idées et de l'information avec d'autres personnes en parlant, en écoutant ou en utilisant des indices non verbaux, comme le langage corporel.
Lecture	La lecture désigne les compétences requises pour comprendre et mettre en pratique l'information contenue dans des phrases ou des paragraphes.
Capacité de raisonnement : pensée critique <i>(cf. Pensée critique dans la Taxonomie)</i>	La pensée critique désigne les compétences requises pour déterminer, en utilisant la logique et le raisonnement, les points forts et les points faibles des solutions de rechange, des conclusions ou des approches à l'égard des problèmes.
Capacité de raisonnement : prise de décisions <i>(cf. Prise de décisions dans la Taxonomie)</i>	La prise de décisions désigne les compétences requises pour faire un choix parmi d'autres.
Capacité de raisonnement : recherche de renseignements <i>(cf. Recherche de renseignements dans la Taxonomie)</i>	La recherche de renseignements désigne les compétences requises pour rechercher des renseignements, ce qui implique la consultation de toute une gamme de sources (textes, personnes ou bases de données informatisées ou systèmes d'information).

Compétences essentielles	Compétences essentielles à la base de l'apprentissage de toute autre compétence. Elles permettent aux gens de mieux se préparer à obtenir et à conserver un emploi ainsi qu'à s'adapter au marché du travail et à réussir sur le plan professionnel.
Capacité de raisonnement : planification et organisation de tâches (cf. <i>Planification et organisation de tâches dans la Taxonomie</i>)	La planification et organisation de tâches fait référence à la mesure dans laquelle l'employé planifie et organise ses tâches. Il ne s'agit pas de participation à des activités de planification pour son entreprise.
Capacité de raisonnement : résolution de problèmes (cf. <i>Résolution de problèmes dans la Taxonomie</i>)	La résolution de problèmes désigne les compétences requises pour identifier des problèmes et examiner l'information connexe permettant d'élaborer et d'évaluer des options et de mettre en œuvre les solutions.
Capacité de raisonnement : utilisation particulière de la mémoire (cf. <i>Utilisation particulière de la mémoire dans la Taxonomie</i>)	La capacité des travailleurs du groupe professionnel de pouvoir utiliser leur mémoire de façon particulière ou inhabituelle. Cela ne comprend pas l'utilisation normale de la mémoire nécessaire dans le cadre de chaque profession.
Travail d'équipe	Il s'agit de pouvoir interagir avec d'autres personnes (une ou plusieurs).
Rédaction	La rédaction désigne les compétences requises pour pouvoir composer un texte manuscrit ou dactylographié afin de communiquer de l'information et des idées.

Notes

- i Ce descripteur provient du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles d'EDSC.
 - ii Ce descripteur provient du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles d'EDSC.
 - iii Ce descripteur provient du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles d'EDSC.
 - iv Ce descripteur est une composante de la Compétence essentielle – Communication verbale. Afin d'assurer la spécificité des descripteurs de la taxonomie ainsi que leur exclusivité mutuelle, la Compétence essentielle « Communication verbale » est séparée en trois descripteurs dans la Taxonomie : « Écoute active », « Compréhension orale » et « Expression orale ».
 - v Ce descripteur est une composante de la Compétence essentielle – Communication verbale. Afin d'assurer la spécificité des descripteurs de la taxonomie ainsi que leur exclusivité mutuelle, la Compétence essentielle « Communication verbale » est séparée en trois descripteurs dans la Taxonomie : « Écoute active », « Compréhension orale » et « Expression orale ».
 - vi Ce descripteur est une composante de la Compétence essentielle – Communication verbale. Afin d'assurer la spécificité des descripteurs de la taxonomie ainsi que leur exclusivité mutuelle, la Compétence essentielle « Communication verbale » est séparée en trois descripteurs dans la Taxonomie : « Écoute active », « Compréhension orale » et « Expression orale ».
- Bien que la communication non verbale ne soit pas explicitement référencée dans la Compétence essentielle de Communication orale, la définition suppose l'utilisation de pratiques d'encodage et de décodage non verbales. L'encodage non-verbal est défini comme tel : « Il s'agit d'appliquer/utiliser consciemment la communication non-verbale, ce qui inclut le langage non-verbal (la kinésique), la distance (la proxémique), la voix (le paralangage) et le toucher (l'haptique). » Le décodage non-verbal se définit comme tel : « Il s'agit de lire et d'interpréter la communication non-verbale, ce qui inclut le langage non-verbal (la kinésique), la distance (la proxémique), la voix (le paralangage) et le toucher (l'haptique). »
- vii Ce descripteur est une composante du cadre des Compétences essentielles. L'un des défis de la taxonomie consiste à l'intégration du concept de compétence numérique. EDSC conduit actuellement une série d'activités visant améliorer la taxonomie, entre autres en assurant le secrétariat pour le Sous-groupe de travail de la Taxonomie des compétences et capacités, du Groupe de travail sur les compétences et le talent de ISDE, EDSC et Statistique Canada. Le sous-groupe de travail explore actuellement les différents termes, définitions et placements possibles des compétences numériques dans la taxonomie.
 - viii Ce descripteur est une composante de la Compétence essentielle – Capacité de raisonnement, lequel provient du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles d'EDSC.
 - ix Ce descripteur est une composante de la Compétence essentielle – Capacité de raisonnement, lequel provient du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles d'EDSC.
 - x Ce descripteur est une composante de la Compétence essentielle – Capacité de raisonnement, lequel provient du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles d'EDSC.
 - xi Ce descripteur demeurera dans cette sous-catégorie dans l'attente des révisions qu'effectue le sous-groupe de travail interdépartemental sur la Taxonomie des compétences et capacités (incluant les compétences numériques).
 - xii Les termes « aptitudes » et « habiletés » sont considérés comme synonymes dans le domaine des conseillers/conseillères en orientation. À des fins de cohérence, la Taxonomie utilise seulement le terme « Habiletés ».
 - xiii L'habileté verbale est comprise comme un prérequis à la communication verbale (vue comme le « potentiel » d'une personne à être en mesure de communiquer efficacement).
 - xiv « Mémorisation » couvre « Utilisation particulière de la mémoire » (descripteur des Compétences essentielles).

- xv « Orientation spatiale » (descripteur issue de la Batterie Générale de Tests d'Aptitudes) inclut dans la composante de « Visualisation » (descripteur d'O*NET) dans le cadre de la Taxonomie, comme la visualisation est comprise comme étant l'un des éléments de l'orientation spatiale.
- xvi Le titre du descripteur d'O*NET « Speed of Closure » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Pattern Organisation Speed », puis traduit en français par « Rapidité d'organisation de structures ».
- xvii Le titre du descripteur d'O*NET « Time sharing » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Multitasking », puis traduit en français par « Tâches multiples ».
- xviii Le titre du descripteur d'O*NET « Extent Flexibility » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Body Flexibility », puis traduit en français par « Flexibilité corporelle ».
- xix Le titre du descripteur d'O*NET « Achievement/Effort » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Achievement », puis traduit en français par « Accomplissement ».
- xx Ce descripteur provient du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles d'EDSC.
- xxi Le titre du descripteur d'O*NET « Originality » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Creativity », puis traduit en français par « Créativité ».
- xxii Le titre du descripteur d'O*NET « Persistence » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Perseverance », puis traduit en français par « Persévérance ».
- xxiii Par « intelligences émotionnelles », tel que défini par Daniel Goleman (1998), on entend cinq compétences/qualités personnelles faisant partie du CIC : conscience de soi, autoréglementation, compétences sociales, empathie et motivation.
- xxiv Dans le cadre de la Taxonomie, cette définition provenant d'O*NET a été adaptée afin d'inclure la composante de « Perception des écritures », telle que définie dans le Guide sur les carrières. (Habilité à discerner les détails importants dans l'information présentée verbalement ou sous forme de tableaux ; habileté à voir des différences sur les copies, à relire des mots et des chiffres et à éviter les erreurs de perception dans les calculs mathématiques).
- xxv Ce descripteur inclut le concept de gestion du stress.
- xxvi La catégorie des connaissances contient des descripteurs fondés sur la Classification des programmes d'enseignement (CPE Canada) 2016 et modifiés à partir d'informations provenant du système américain O*NET, de la Liste des habiletés et connaissances et des Compétences scientifiques de PISA.
- xxvii Les définitions pour les codes Holland ont été inspirées de celles proposées par Holland dans Making Vocational Choices : a Theory of Careers (1997), Prentice Hall, New Jersey, pp. 29-33. Les définitions des codes RIASEC d'O*NET ont également été consultées.
- Les codes Holland ne sont pas présentés en ordre alphabétique dans la Taxonomie, afin de respecter la séquence habituelle de présentation « R-I-A-S-E-C » et les relations entre les six éléments telles que représentées dans l'hexagone d'Holland.
- xxviii Le titre du descripteur d'O*NET « Degree of Automation » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Automation », puis traduit en français par « Automatisation ».
- xxix Le titre du descripteur d'O*NET « Level of Competition » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Competition », puis traduit en français par « Concurrence ».
- xxx Le titre du descripteur d'O*NET « Duration of Typical Work Week » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Work Week Duration », puis traduit en français par « Durée d'une semaine de travail ».
- xxxi Le titre du descripteur d'O*NET « Impact of Decision on Co-workers or Company Results » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Impact of Decision », puis traduit en français par « Incidence des décisions ».

- xxxii Le titre du descripteur d'O*NET « Importance of Being Exact or Accurate » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Precision », puis traduit en français par « Précision ».
- xxxiii Le titre du descripteur d'O*NET « Importance of Repeating Same Tasks » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Tasks Repetition », puis traduit en français par « Répétition des tâches ».
- xxxiv Le titre du descripteur d'O*NET « Work Schedules/Shiftwork » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Type of Work Schedule », puis traduit en français par « Type d'horaires de travail ».
- xxxv Le titre du descripteur d'O*NET « Wear Common Protective or Safety Equipment such as Safety Shoes, Glasses, Gloves, Hearing Protection, Hard Hats, or Life Jackets » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Standard Safety Equipment », puis traduit en français par « Équipements de sécurité de base ».
- xxxvi Le titre du descripteur d'O*NET « Wear Specialized Protective or Safety Equipment such as Breathing Apparatus, Safety Harness, Full Protection Suits, or Radiation Protection » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Specialized Safety Equipment », puis traduit en français par « Équipements de sécurité spécialisé ».
- xxxvii Le titre du descripteur d'O*NET « Sounds, Noise Levels Are Distracting or Uncomfortable » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Sounds and Noises », puis traduit en français par « Sons et bruits ».
- xxxviii Le titre du descripteur d'O*NET « Very Hot or Cold Temperatures » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Extreme Temperatures », puis traduit en français par « Températures extrêmes ».
- xxxix Le titre du descripteur d'O*NET « Outdoor, Under Cover » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Outside, Under Cover », puis traduit en français par « Travail extérieur, à l'abri des conditions météorologiques ».
- xl Le titre du descripteur d'O*NET « Outdoor, Exposed to Weather » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Outside, Exposed to Weather », puis traduit en français par « Travail extérieur, exposé aux conditions météorologiques ».
- xli Le titre du descripteur d'O*NET « Using Your Hands to Handle, Control, or Feel Objects, Tools » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Handling Material Manually », puis traduit en français par « Manipuler manuellement du matériel ».
- xlii Le titre de la catégorie d'O*NET « Interpersonal Relationship » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Interpersonal Relations », puis traduit en français par « Relations interpersonnelles ».
- xliii Le titre du descripteur d'O*NET « Frequency of Conflict Situations » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Conflict Situations », puis traduit en français par « Situations conflictuelles ».
- xliv Ce descripteur provient du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles d'EDSC.
- xlv Le titre du descripteur d'O*NET « Controlling Machines and Processes » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Controlling », puis traduit en français par « Contrôler ».
- xlvi Le titre du descripteur d'O*NET « Drafting, Laying Out, and Specifying Technical Devices, Parts, and Designing Technical Equipment » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Developing Technical Instructions », puis traduit en français par « Développer des instructions techniques ».
- xlvii Le titre du descripteur d'O*NET « Recording Information » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Documenting Information », puis traduit en français par « Documenter des renseignements ».
- xlviii Le titre du descripteur d'O*NET « Repairing and Maintaining Electronic Equipment » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Electronic Maintenance », puis traduit en français par « Entretien électronique ».
- xliv Le titre du descripteur d'O*NET « Repairing and Maintaining Mechanical Equipment » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Mechanical Maintenance », puis traduit en français par « Entretien mécanique ».

- ⁱ Le titre du descripteur d'O*NET « Monitoring and controlling resources and overseeing the spending of money » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Managing Resources », puis traduit en français par « Gérer des ressources ».
- ⁱⁱ Le titre du descripteur d'O*NET « Organizing, Planning and Prioritizing Work » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Planning and Organizing », puis traduit en français par « Prises de décision ».
- ⁱⁱⁱ Le titre du descripteur d'O*NET « Making Decisions and Solving Problems » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Making Decisions », puis traduit en français par « Prises de décision ».
- ⁱⁱⁱⁱ Le titre du descripteur d'O*NET « Updating and Using Relevant Knowledge » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Using New Relevant Knowledge », puis traduit en français par « Utiliser de nouvelles connaissances pertinentes ».
- ^{lv} Le titre du descripteur d'O*NET « Performing Administrative Activities » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Performing Clerical Activities », puis traduit en français par « Exécuter des tâches administratives ».
- ^{lvi} Le titre du descripteur d'O*NET « Staffing Organizational Units » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Staffing », puis traduit en français par « Mener des activités de dotation ».
- ^{lvii} Le titre du descripteur d'O*NET « Guiding, Directing, and Motivating Subordinates » a été adapté dans la version anglaise de la Taxonomie à « Supervizing Subordinates », puis traduit en français par « Superviser des subalternes ».
- ^{lviii} La catégorie des Outils et technologies est fondée sur la Classification United Nations Standard Products and Services (UNSPC).