

PERSPECTIVES DE L'IMT

En conversation avec des étudiants : qu'en est-il des compétences?

Principales conclusions

- Par le biais d'une série de discussions approfondies avec de jeunes Canadiens à la croisée des chemins entre l'école secondaire et l'enseignement postsecondaire, nous avons trouvé que la plupart d'entre eux estiment savoir quelles sont les compétences requises par les employeurs.
- Les étudiants souhaitent principalement en apprendre sur les compétences transférables et connaître quelles compétences sont plus à risque de devenir obsolètes dans le futur.
- Toutefois, les étudiants trouvent difficile le fait de traduire leur compréhension des compétences requises en choix concrets en matière d'éducation, de formation et de carrières.

Introduction

Lorsqu'ils arrivent à l'éducation postsecondaire, les étudiants se retrouvent à la croisée de chemins, car ils doivent prendre d'importantes décisions et faire des investissements, et ce, malgré une incertitude **considérable**. Bien que cela puisse être une **situation** inévitable, une information ciblée en matière de développement de carrière et d'information sur le marché du travail peut aider les étudiants à prendre des décisions informées sur leur carrière et à effectuer des transitions réussies en leur fournissant des données et des perspectives sur des parcours éducatifs et professionnels. C'est la raison pour laquelle nous avons discuté avec des étudiants postsecondaires actuels et futurs pour parler de leurs carrières, de leurs choix de vie et de la manière dont l'IMT pourrait davantage les aider.

Nous avons collaboré avec **Refresh Market Research** pour réaliser une étude qualitative auprès d'étudiants à leur première année au collège ou à l'université (**encadré 1**).

Nous avons mené des discussions approfondies en ligne avec 35 jeunes Canadiens afin d'en apprendre davantage sur la manière dont ils ont décidé de poursuivre leur éducation postsecondaire (EPS) et comment ils ont choisi leurs institutions et leurs programmes.

Nous avons ensuite analysé quels types d'IMT seraient ou pourraient être utiles pour aider les étudiants à prendre leurs décisions. Le groupe discutait de trois types d'IMT : les compétences requises, les salaires et les perspectives d'emploi. Le présent Rapport de perspectives de l'IMT porte sur les compétences requises et la manière de mieux soutenir les étudiants relativement à la prise de décisions informées sur l'EPS et les parcours professionnels. Dans le cadre de cette série, **le Rapport de perspectives de l'IMT n° 21** explorait les enjeux relatifs au salaire.

Cette étude se base sur les conclusions de la **recherche sur l'opinion publique** que le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT) a réalisée par le passé

auprès de différents groupes de Canadiens. Ces conclusions nous ont révélé que les **compétences requises pour les emplois sont parmi les types d'IMT les plus recherchés** par tous les Canadiens, incluant les **étudiants**.

Les étudiants que nous avons consultés se rendent compte que le monde du travail change rapidement et reconnaissent que leurs carrières pourraient ne pas être linéaires. Ils comprennent qu'au-delà de la formation et de l'éducation formelles, les emplois de l'avenir nécessiteront un ensemble complexe de compétences. Ils estiment avoir une bonne compréhension de ce que les employeurs recherchent et ils essaient de prendre leurs décisions en conséquence. Toutefois, il est difficile pour ces étudiants de relier leur compréhension des compétences — celles qu'ils possèdent, celles qu'ils devront acquérir par l'éducation et celles exigées par les employeurs — à un parcours professionnel réussi. Par conséquent, malgré le fait qu'ils reconnaissent l'importance des compétences, les participants se sentent quelque peu perdus en ce qui concerne la façon de mettre en pratique ces connaissances.

En quoi consistent les compétences au juste?

Pour s'assurer que l'information sur le marché du travail répond aux besoins des étudiants, il est important de comprendre ce que les étudiants entendent par « compétences », quel type d'information ils s'attendent à trouver, la manière dont ils veulent qu'elle soit présentée et comment ils envisagent les compétences requises dans le futur. Certes, **définir les compétences n'est pas une tâche facile** et les étudiants ne sont pas le seul groupe à trouver cela difficile. Le terme est souvent utilisé comme un mot « fourre-tout » pour décrire une vaste étendue de caractéristiques d'emploi. Emploi et Développement social Canada (EDSC) a récemment créé une définition ainsi qu'une liste (ou taxonomie) des compétences au

Encadré 1 : Méthodologie de l'étude qualitative en ligne

Nous avons collaboré avec Refresh Market Research pour engager des étudiants d'EPS de première année par le biais d'un forum de discussions approfondies en ligne portant sur la manière dont ils utilisent l'IMT pour faire des choix quant à leurs parcours éducatifs et professionnels.

Le projet s'est déroulé en avril et mai 2019 et consistait en une série d'exercices stimulants et portant à la réflexion tenus au cours d'un forum de discussion en ligne d'une durée de trois jours. Avant la discussion, les participants ont reçu des devoirs ayant pour but de les faire réfléchir à leur parcours éducatif — de l'examen initial d'une orientation de carrière au choix d'un domaine d'études en passant par leur inscription dans un établissement postsecondaire.

Au total, nous avons recruté 35 participants de 17 à 20 ans qui venaient de terminer soit leur première année d'EPS au printemps de 2019, ou leur dernière année au secondaire et qui étaient inscrits à un programme d'EPS débutant à l'automne. Comme présenté dans le tableau ci-dessous, nous voulions nous assurer que les participants représentaient une vaste étendue de régions et de types d'institutions.

Distribution	Catégories	Nombre de participants
Distribution géographique	Nord (Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut)	5
	Ouest (Colombie-Britannique, Alberta, Manitoba et Saskatchewan)	9
	Ontario	6
	Québec	7
	Est (Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador)	8
Éducation	Collège technique/professionnel	2
	Collège communautaire	5
	Université	28

Canada qui aide à préciser cet enjeu (**encadré 2**). Lors de nos discussions avec les étudiants d'EPS, nous avons trouvé que de manière semblable et naturelle, les étudiants définissent les compétences comme la capacité à utiliser des connaissances pour effectuer certaines tâches effectivement et efficacement.

Parlez-moi davantage des compétences transférables

Les étudiants comprennent que lorsqu'ils débiteront leurs carrières, ils auront besoin de nombreuses compétences différentes pour réussir dans le monde du travail. Certaines pourraient leur venir naturellement, tandis que d'autres pourraient devoir être acquises par l'éducation, la formation et la pratique. Parmi la myriade de types de compétences, les étudiants veulent principalement se renseigner sur les compétences transférables.

« Il est important d'avoir quelqu'un qui peut interagir avec les humains. Quel que soit le type de travail, les gens devraient être en mesure de tenir des conversations avec les autres ».

Ils estiment que les compétences transférables entre emplois, employeurs et industries sont essentielles, car comme l'explique un des participants, « posséder ces compétences

permet à une personne d'être une influence très positive dans le milieu de travail ». En général, les participants considèrent les compétences transférables comme des compétences qui comprennent la créativité, d'excellentes aptitudes à la communication, une attitude flexible et la capacité à travailler en groupes.

De plus, les étudiants reconnaissent que le rythme rapide dans lequel le monde du travail évolue réduit la durée de vie des compétences techniques, rendant les compétences transférables plus importantes que jamais, car les travailleurs changent plus souvent d'emploi et d'industries. En outre, les compétences transférables énumérées par les participants sont semblables à celles

Encadré 2 : Taxonomie des compétences et des capacités

Au mois d'août 2019, le CIMT, Statistique Canada et Emploi et Développement social Canada (EDSC) ont fait paraître une publication pour présenter la nouvelle Taxonomie des compétences et des capacités, ainsi que des suggestions pour identifier les compétences associées avec les Codes de la classification nationale des professions.

La taxonomie définit les compétences comme des capacités développées qu'une personne doit avoir pour être efficace dans un emploi, un rôle, une fonction, une tâche ou un devoir. Elle inclut sept vastes catégories et les compétences en sont une. Il y a 47 descripteurs de compétences, en plus des 281 autres descripteurs dans les six autres catégories.

de la liste du gouvernement du Canada des **compétences essentielles** requises pour réussir au travail et pour l'apprentissage durable tout au long de la vie. EDSC met actuellement à jour le cadre de compétences essentielles pour refléter les besoins **changeants** relativement aux compétences requises sur le marché du travail.

Un monde changeant

Alors que les progrès technologiques stimulent le changement, des préoccupations abondent à savoir si les emplois pour lesquels les étudiants suivent des formations existeront encore lorsqu'ils obtiendront leur diplôme. Les étudiants reconnaissent que les compétences recherchées par les employeurs évoluent rapidement. Lors des discussions en ligne, les étudiants posaient des questions comme : Est-ce que mon emploi existera encore dans le futur? Sera-t-il remplacé par la technologie? Mes compétences seront-elles désuètes une fois mon diplôme obtenu?

Des exemples de ce que les participants identifient comme des compétences transférables :

- | | | | |
|---|--|---|--|
| 1 | Capacité de réseautage/aptitudes relationnelles/service à la clientèle | 5 | Souci du détail |
| 2 | Créativité/penser différemment | 6 | Excellentes aptitudes à la communication |
| 3 | Résolution de conflits/résolution de problèmes | 7 | Flexibilité |
| 4 | Organisation/gestion du temps | | |
-

Sans surprise, les étudiants souhaitent obtenir de l'information sur les compétences qui évolueront ou qui deviendront obsolètes dans le futur. Pour certains, cela représente une préoccupation existentielle. Un participant a observé « qu'en ne vous adaptant pas et en n'apprenant pas les compétences de demain, vous ne serez pas en mesure de survivre dans le futur ». Des commentaires comme celui-ci suggèrent que les étudiants sont anxieux concernant le futur et la mesure dans laquelle leur formation les préparera pour l'avenir. Il est important de noter que bien que les avancées technologiques aient créé un nombre **net positif** d'emplois, les étudiants ne se sont pas informés sur les types d'emplois ou de compétences qui seraient possiblement améliorés par la technologie dans le futur. Cela suggère une plus grande attention sur la **peur de la technologie**, plutôt que les bienfaits potentiels et les occasions de travail que les transformations technologiques pourraient générer.

Les étudiants reconnaissent également qu'il est impossible de prévoir les compétences exactes qui seront requises dans le futur; les emplois évolueront, apparaîtront et disparaîtront et l'adaptabilité sera plus valorisée que la durée

d'embauche. Les étudiants qui entrent sur le marché du travail nécessiteront de nombreuses compétences et de capacités acquises par la pratique et la formation. Leur capacité à se différencier des autres dépendra de leur capacité à apprendre continuellement, à absorber de l'information et à établir des liens dans des disciplines disparates. En effet, l'expérience de travail pratique est un aspect important du développement des compétences. Par le biais de stages, les étudiants peuvent apprendre et développer des compétences recherchées. Des **études** émergent qui explorent l'impact d'un écart d'expérience (plutôt qu'un **écart de compétences**) parmi les nouveaux employés. Partout au Canada, il y a un accent renouvelé sur l'apprentissage par l'expérience en vue de créer davantage d'expériences de travail pour les étudiants. Le **Programme de stages pratiques pour étudiants** est un exemple de cette tendance.

Figure 1 : Quatre formats pour fournir de l'information sur les compétences

ÉNONCÉ 1

Les recruteurs du secteur (c.-à.-d. l'industrie) X recherchent des candidats avec d'excellentes compétences en résolution de problèmes.

ÉNONCÉ 2

Pour bien réussir à titre de X, vous devez être très bon pour la prise de parole en publique.

ÉNONCÉ 3

Les recruteurs recherchent des occupations X (c.-à.-d. ingénieurs, infirmières) qui cherchent des candidats avec d'excellentes compétences en résolution de problèmes.

ÉNONCÉ 4

Pour apprendre à être un bon présentateur, vous devriez suivre le cours en ligne Y.

L'importance de l'information relative au développement de carrière

Bien que les étudiants reconnaissent qu'il est impossible de prédire les compétences exactes qui seront recherchées dans le futur, ils ont tout de même besoin de conseils pour sélectionner quelles compétences ils doivent apprendre à l'école.

Les participants ont dit qu'ils souhaitent savoir davantage quelles compétences ils auront besoin pour réussir dans le futur; quelles compétences possèdent-ils déjà et qui peuvent être améliorées et développées avec le temps; quelles compétences peuvent-ils apprendre à l'extérieur de l'école; et quelles compétences auront-ils besoin pour s'adapter aux changements soudains des demandes d'emploi dans le futur. Cela révèle un besoin pour une orientation en développement de carrière pour aider les étudiants à prendre des décisions professionnelles informées, à identifier leurs compétences existantes, à comprendre la nature changeante des compétences requises et à apprendre sur les stratégies qu'ils ont besoin pour gérer avec succès les transitions en cours.

Comment pouvons-nous présenter aux étudiants de l'information qui leur sera pertinente et qui les soutiendra pendant le processus stressant visant à décider s'ils poursuivent leur EPS et leur choix d'un programme et d'une institution? Nous avons présenté quatre énoncés (Figure 1) aux participants sur les compétences et avons établi

ce qui est pertinent et ce qui ne l'est pas. Nous avons établi que l'information sur les compétences (quelles compétences sont recherchées) est toujours considérée comme étant trop généralisée, qu'elle soit présentée par industrie ou par occupation. Par exemple, dans l'énoncé 1, un participant note :

Pourquoi d'excellentes compétences en résolution de problèmes sont-elles nécessaires? À quoi ressemblent d'excellentes compétences de résolution de problèmes? Comment démontrez-vous d'excellentes compétences de résolution de problèmes? ... L'employeur formera-t-il l'employé? Sinon, où peut-il acquérir ces compétences?

Les participants notent qu'il est essentiel de fournir un contexte additionnel pour lier les compétences à des parcours professionnels spécifiques (occupations ou industries). Toutefois, il est également important d'expliquer comment acquérir ces compétences, comment les faire valoir auprès d'employeurs potentiels et comment les démontrer dans divers environnements de travail. Un autre participant considérait l'énoncé 4 comme étant « très important pour quelqu'un qui souhaite travailler en X — l'énoncé lui dit qu'il doit être un bon présentateur, en plus des ressources auxquelles il peut avoir accès pour avoir ou développer cette compétence ».

En général, les étudiants veulent des perspectives qui leur permettent d'agir pour obtenir les compétences dont ils auront besoin pour réussir. Ils veulent savoir ce qu'ils doivent faire aujourd'hui pour acquérir les compétences qui leur permettront de naviguer dans le marché du travail de demain. L'information doit être spécifique à leur parcours professionnel désiré et pratique (p. ex. où obtenir la formation). Partout au Canada, des efforts sont déployés pour faire en sorte que les travailleurs aient accès à la formation et à l'éducation dont ils ont besoin pour acquérir des compétences recherchées. Le **Centre des compétences futures** a été créé afin que tous les Canadiens et Canadiennes puissent acquérir les compétences pour réussir dans le futur. Le centre développera, analysera et évaluera de nouvelles approches au développement de compétences pour identifier les compétences émergentes pour aujourd'hui et demain. Il partagera également les résultats et les meilleures pratiques avec des intervenants des secteurs publics, privés et à but non lucratif pour faire en sorte que les travailleurs et les étudiants de diverses économies régionales aient les compétences pour réussir.

La voie à suivre

Dans nos discussions avec les étudiants sur la manière dont ils ont pris leurs décisions éducatives et sur la manière dont ils envisagent le futur, il était évident que l'information sur les compétences est une composante essentielle de ce processus. Les étudiants considèrent les compétences comme la capacité à utiliser des connaissances pour effectuer certaines tâches efficacement et effectivement. Ils souhaitent principalement en apprendre davantage sur les compétences transférables. Ils étaient également très curieux d'apprendre sur la manière dont les compétences évolueront ou deviendront obsolètes dans le futur. En matière d'IMT, leur plus grande priorité est d'avoir de l'information sur les compétences requises, organisée selon les parcours professionnels potentiels (c.-à.-d. au sein d'une industrie ou d'une occupation).

Plusieurs lacunes demeurent dans le système d'IMT lorsqu'il est question de fournir de telles informations aux étudiants. Celles-ci comprennent une meilleure compréhension approfondie des liens entre les emplois et les compétences et ultimement, une meilleure information sur les parcours de formation et d'éducation offerts par types de compétences au Canada. Le CIMT collabore avec ses partenaires pour combler ces lacunes.

Remerciements

Le présent Rapport de perspectives de l'IMT a été préparé par Emna Braham et Bolanle Alake-Apata, du CIMT. Nous aimerions remercier le Groupe consultatif pancanadien des intervenants (GCPI) et les autres parties prenantes pour leur soutien dans l'évaluation de ce rapport. L'équipe tient à souligner la précieuse contribution de Sareena Hopkins (directrice générale, Fondation canadienne pour le développement de carrière), Scott McLean (directeur adjoint, Centre de l'information sur le marché du travail, Statistique Canada), Phil Jarvis (président, Coalition Transitions Canada), David Hartnett (directeur de l'information sur le marché du travail, Emploi et Développement social Canada) et Asa Motha-Pollock (analyste de recherche, Data Catalyst, MaRS Discovery District).

Pour en savoir plus sur ce Rapport de perspectives de l'IMT ou les autres activités du CIMT, veuillez consulter notre page de publications. Vous pouvez aussi communiquer avec Bolanle Alake-Apata à bolanle.alake-apata@lmic-cimt.ca ou Tony Bonen (directeur de la recherche, des données et de l'analytique) à tony.bonen@lmic-cimt.ca. Consultez le [tableau de bord](#) des résultats d'enquête par population et les éditions précédentes des [Rapports de perspectives de l'IMT](#) sur les types d'informations salariales dont les étudiants ont besoin. Restez à l'affût de la publication du rapport final de cette série sur les perspectives d'emploi.