

# Compétences pour les milieux de travail de demain

Symposium sur l'éducation et les compétences  
Les 28 et 29 novembre 2018

# En quoi consiste la qualification?

Définitions : grades, diplômes, expérience de travail, etc. (a souvent été utilisé comme *substitut* pour les compétences).

Classifications :

- Au Canada, on utilise la classification du plus haut niveau de scolarité et la Classification des programmes d'enseignement.
- La Classification internationale type de l'éducation (CITE) est un cadre statistique pour l'organisation de l'information sur l'éducation tenue par l'UNESCO.

# En quoi consistent exactement les compétences?

*Définitions* : Définitions limitées qui sont semblables mais *non* identiques, p. ex :

**OIT** « la capacité d'exécuter les tâches et les devoirs d'un emploi donné »

**EDSC** « les capacités acquises qu'une personne doit démontrer pour être efficace dans un emploi, un rôle, une fonction, une tâche ou un devoir »

*Classifications* : taxonomies multiples («compétences générales», «compétences essentielles», «compétences techniques», «compétences spécialisées», «compétences en STGM», etc.)

# Qualifications : Du côté de l'offre et de la demande

## Niveau de compétence de la CNP

Les codes à 4 chiffres de la CNP sont associés à la «formation type» requise pour l'emploi. Le deuxième chiffre des codes de la CNP de 2016 indique les niveaux de scolarité suivants :

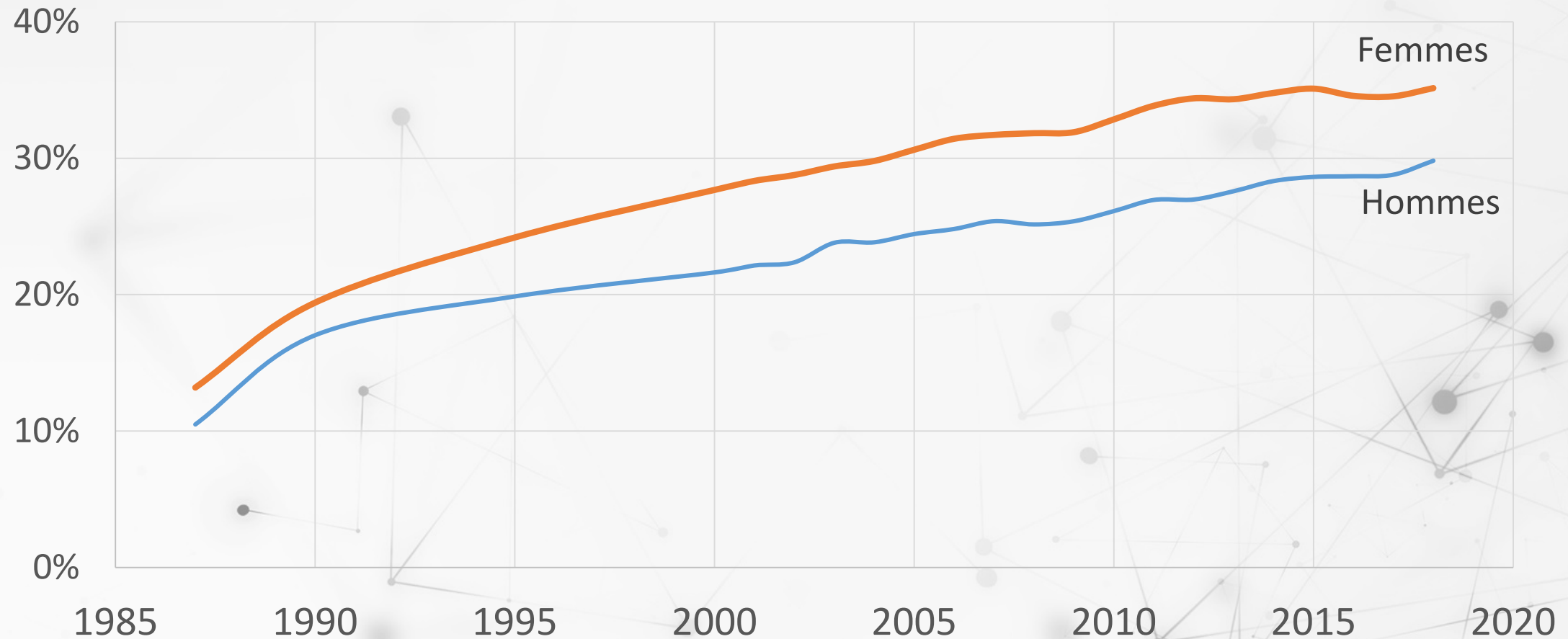
**Niveau A (0 ou 1) :** Diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat)

**Niveau B (2 ou 3) :** Études postsecondaires, collège et apprentissage partiels

**Niveau C (4 ou 5) :** Diplôme d'études secondaires et une certaine formation professionnelle

**Niveau D (6 ou 7) :** En deçà de l'école secondaire et formation en cours d'emploi

# (Sur?) qualification : offre et demande



# La qualification de demain?

1. Du côté de la demande : Préviation des professions
2. Du côté de l'offre : diverses approches, mais nécessite des hypothèses importantes ainsi que des données complètes et actuelles sur l'éducation et la formation.

# Compétences: Approches axées sur la demande (1)

## Cartographie des compétences en fonction des professions

- Classification américaine (US SOC) liée aux compétences O\*NET
- Cartographie de la classification américaine à la CNP (RBC, *Humans Wanted*)
- Travail en cours au Canada pour développer une matrice officielle de SOC à la CNP

## Mises en garde :

- i. Entrevues téléphoniques avec les employeurs
- ii. Hiérarchie d'importance
- iii. Fréquence de mise à jour et nouvelles technologies
- iv. Applicabilité au Canada
- v. Questions générales appliquées aux compétences

# Compétences: Approches axées sur la demande (2)

## Compétences codées en taxonomie

Guichet-Emplois :  
12 000

Bloomberg  
Terminal  
Transmission de  
données

BurningGlass :  
17 000

Embedded Firmware  
Motherboards

Vicinity:  
40 000

Microsoft Azure  
3D Scanning

LinkedIn:  
50 000

R Statistical Computing  
Machine Learning

## Typologies des grappes de compétences

Équipement  
d'affaires et  
applications  
informatiques

Guichet-  
Emplois :  
530

Systèmes  
informatiques

BurningGlass :  
600

Génie électrique et  
informatique

Vicinity:  
4

Matériel  
informatique

Technologies

Outils de  
développement

LinkedIn :  
240+



# Compétences : du côté de l'offre

- Les compétences autodéclarées (p. ex. curriculum vitae épurés, profils en ligne, etc.) sont biaisées et incomplètes.
- Les tests directs sont plus objectifs, mais ils sont coûteux et ne permettent souvent pas de mesurer avec précision les compétences complexes.

# Compétences : Estimation sur le plan de l'offre

- L'**enquête du PEICA de l'OCDE** teste des adultes âgés de 16 à 65 ans dans plus de 40 pays et régions sous-nationales, y compris chaque province et territoire du Canada.

Trois composantes principales du PEICA:

## Évaluation directe des compétences

Mesure de la littératie, de la numératie et de la résolution de problèmes dans les «environnements riches en technologie»

## Questionnaire de base

Résultats mis en contexte et classés selon l'âge, le niveau de scolarité, le statut d'emploi, etc.

## Module sur l'utilisation des compétences

Recueille de l'information auprès de chaque répondant sur la façon dont il utilise ses compétences au travail et dans la vie de tous les jours.

# Compétences essentielles : PEICA au Canada

- Plus de 27 000 adultes partout au pays ont répondu au sondage informatisé au moyen d'entrevues à domicile en 2011-2012.
- Le prochain cycle de collecte de données du PEICA est prévu pour 2021.
- La taille de l'échantillon du Canada est plus grande que celle de nombreux autres pays à mesure que les politiques d'éducation sont élaborées et décidées au niveau provincial et territorial.
  - Les Autochtones, les immigrants et les populations de langue officielle en situation minoritaire ont été suréchantillonnés.

## Littératie

- Le Canada se classe près de la moyenne de l'OCDE
- Mais un plus grand nombre de Canadiens se classent dans les niveaux les plus élevés et les plus bas par rapport à la moyenne de l'OCDE.
- Le niveau de littératie est le plus élevé chez les 25-34 ans et le plus faible chez les groupes plus âgés (c'est trop évident?).

## Numératie

- Le Canada se classe sous la moyenne de l'OCDE
- Les compétences en littératie et en numératie des chômeurs et des personnes qui ne font pas partie de la population active sont semblables.

## RP-ET

- Seule la Suède surclasse le Canada en matière de résolution de problèmes dans des environnements technologiques.
- Le fait de ne pas faire partie de la population active est associé à des compétences plus faibles que celles des chômeurs.

# Compétences de demain?

## 1. Du côté de la demande :

- (i) Prévise les professions et matrice de la CNP et des compétences
- (ii) Prévoit les compétences recherchées (comment faire correspondre le nombre de personnes ou d'emplois requis?)

## 2. Du côté de l'offre : ?

# La voie à suivre

1. Définir les compétences et leur portée : Les moyens sont aussi importants que la fin
  - i. Dynamique
  - ii. Liées aux chiffres de l'emploi
  - iii. Processus inclusif et représentatif pour définir les compétences
2. Compétences recherchées : Centre des compétences futures
  - i. Ce qui fonctionne : Importance du temps et des groupes témoins
3. Offre?