

# PERSPECTIVES DE L'IMT

## Des noms qui en disent long : pénuries de main-d'œuvre, déficits de compétences et inadéquation des compétences

### Principales constatations

- Les pénuries de main-d'œuvre, les déficits de compétences et l'inadéquation des compétences influencent négativement le bien-être individuel et minent la croissance, la productivité et la compétitivité tant à l'échelle des entreprises que pour l'économie dans son ensemble.
- Ces trois concepts sont souvent employés de manière interchangeable, ce qui crée de la confusion et de l'incertitude, en plus de potentiellement mener à des solutions inappropriées ou inefficaces. De ce fait, nous recommandons les définitions suivantes :
  - Les *pénuries de main-d'œuvre* désignent le manque de candidats pour un emploi donné, dans un marché du travail.
  - Les *déficits de compétences* désignent le manque de candidats ayant les compétences requises par les employeurs.
  - L'*inadéquation des compétences* désigne des situations où les compétences d'un employé ne sont pas bien adaptées à son poste actuel.

### Introduction

Dans le premier numéro de *Perspectives de l'IMT*, **Bilan des évaluations antérieures de l'information sur le marché du travail**, nous avons souligné que l'une des quatre lacunes de l'information sur le marché du travail (IMT) est la mesure et l'interprétation des pénuries de main-d'œuvre, des déficits de compétences et de l'inadéquation des compétences. La présente édition de

*Perspectives de l'IMT* clarifie ces concepts en offrant des définitions précises de ces trois problématiques étroitement liées.

Ces dernières années, les pénuries de main-d'œuvre, les déficits de compétences et l'inadéquation des compétences ont été à l'avant-scène des discussions politiques<sup>1</sup>. Ces trois concepts suscitent un intérêt d'une diversité d'intervenants, des employeurs aux décideurs

politiques, en passant par les particuliers, les chercheurs et les médias<sup>2</sup>. L'absence de cadre de référence pour définir et comprendre ces concepts complique encore davantage la question.

## Les problèmes

Deux problèmes sont au cœur du débat sur le marché du travail canadien : 1) les postes non pourvus ou vacants de manière persistante et 2) la surqualification et la sous-qualification du personnel<sup>3</sup>. À l'égard du premier problème, de nombreux employeurs au Canada mentionnent avoir de la difficulté à trouver des travailleurs pour pourvoir des emplois, ce qui peut entraîner une pression sur les coûts de la main-d'œuvre, un roulement du personnel et des pertes de productivité et de revenus<sup>4</sup>. Lorsque des travailleurs n'ont pas les qualifications ou compétences requises par les employeurs, ils peuvent rester sans emploi plus longtemps ce qui diminue le bien-être individuel et collectif. En ce qui concerne le deuxième problème, lorsqu'un poste est déjà pourvu, il peut l'être par un travailleur qui possède moins ou plus de compétences, ou encore d'autres que celles qui sont requises pour réussir dans son travail. Ce problème peut mener à des difficultés pour les entreprises (comme une plus faible productivité) et les individus (comme l'insatisfaction quant au travail)<sup>5</sup>.

Évidemment, on a souligné la persistance de postes vacants comme un obstacle majeur dans certaines régions et certains secteurs au Canada, et des appels à diverses réponses politiques ont été lancés. Par exemple, des leaders de l'industrie ont demandé un regain d'efforts pour accroître l'offre de main-d'œuvre par l'immigration et la population inactive, notamment pour les groupes sous-représentés<sup>6</sup>. D'autres soutiennent que l'augmentation de la participation au marché du travail rate la cible – la main-d'œuvre doit améliorer ses compétences<sup>7</sup> – et ont appelé à un nouvel élan pour mettre davantage l'accent sur le développement des compétences des travailleurs, particulièrement le savoir-être<sup>8</sup>.

## Encadré 1 : Comprendre les différences entre les qualifications et les compétences

*Qualifications, officielles ou non* : Dans la recherche, les qualifications font le plus souvent référence à la documentation, comme des diplômes, des certificats, ou d'autres justificatifs qui témoignent de la réussite d'un programme éducatif ou d'un cours. Cette définition exclut toutefois les qualifications non officielles que les employeurs pourraient aussi exiger des chercheurs d'emplois, comme les années d'expérience.

*Compétences* : Les compétences ne sont pas faciles à mesurer ni clairement définies. Jusqu'à tout récemment, la collecte de données ne mesurait directement les compétences. Malgré certains progrès tel que l'Évaluation des compétences des adultes (sondage d'évaluation des compétences) de l'OCDE (2016), la mesure se limite aux compétences de base<sup>9</sup>. Pour nos besoins, reportons-nous à la définition d'Organisation Internationale du Travail, selon laquelle les compétences comprennent la capacité d'effectuer les tâches et de remplir les fonctions d'un emploi donné (OIT, 2004). Le Centre des Compétences futures à venir jouera un rôle important dans l'avancement de l'identification et de la mesure des compétences au Canada (voir l'encadré 3 dans CIMT, 2018).

*Les qualifications comme indicateurs des compétences* : Les défis inhérents à la mesure des compétences font en sorte que les chercheurs utilisent généralement les qualifications pour représenter les compétences. Cette méthode est si répandue que compétences et qualifications sont parfois employées comme synonymes. Les données importantes sur le marché du travail canadien sont recueillies selon les emplois, tels que définis par le système de Classification nationale des professions (CNP), qui utilise comme critères de classification le « niveau de compétence » et le « genre de compétence »<sup>11</sup> (Statistique Canada, 2018). Le « niveau de compétence » de la CNP réfère toutefois aux études officielles typiquement requises pour une profession donnée (par exemple diplôme ou certification) plutôt qu'aux compétences telles que définies ici.

La réponse politique doit dépendre de la cause fondamentale. Toutefois, il y a une confusion importante quant à la terminologie utilisée pour décrire et comprendre ces questions. L'incapacité à pourvoir des postes, par exemple, sont désignée comme une « pénurie de main-d'œuvre », un « déficit de compétences » et une « inadéquation des compétences ». De même, les termes « déficit de compétences » et « inadéquation des compétences » sont tous deux utilisés comme synonymes pour les travailleurs sous- et surqualifiés<sup>9</sup>. De ce fait, la prochaine section clarifie ces trois termes pour assurer que le débat et les réponses politiques qui en résultent soient informés par des idées et de l'information justes sur le marché du travail.

## Comprendre le jargon

Afin de clarifier ces termes, on doit d'abord absolument établir une distinction entre les qualifications et les compétences, puisque les deux sont souvent utilisés de manière interchangeable (voir l'encadré 1).

En gardant en tête les distinctions entre les qualifications et les compétences, ainsi que les difficultés actuelles concernant la mesure empirique des compétences, cette section établit une taxonomie simple des pénuries de main-d'œuvre, des déficits de compétences et de l'inadéquation des compétences (voir le schéma 1).

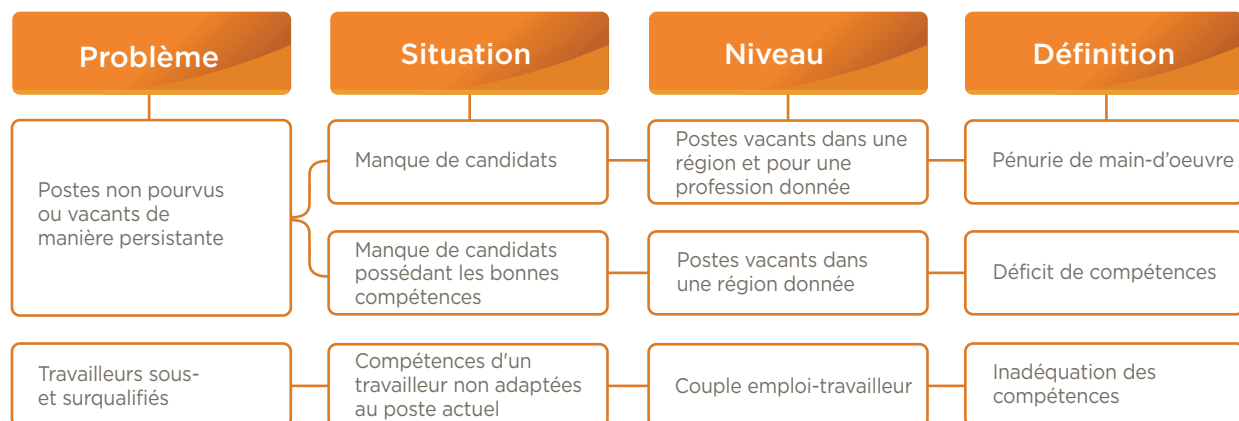
Pénuries de main-d'œuvre : Les pénuries de main-d'œuvre surviennent lorsqu'il y a un manque de candidats pour un emploi donné. Une offre insuffisante de candidats pour un emploi est habituellement perçue comme un manque général de candidats. Il s'agit toutefois plus souvent d'une insuffisance de candidats possédant les qualifications minimales pour être considérés comme viables, y compris la capacité de la personne à travailler dans la région et à occuper un poste donné. Prenons par exemple le nord de l'Ontario, qui a connu une pénurie d'hygiénistes

## Encadré 2 : Une relation longue distance

Pour bien comprendre cette discussion, on doit savoir que les marchés du travail sont géographiquement délimités. C'est un aspect important parce qu'il divise encore davantage la façon dont l'information est collectée, analysée et interprétée. Dans certains cas, les données sont rapportées à l'échelle pancanadienne. Ainsi, il n'est pas rare de voir des rapports faisant état de la croissance du salaire moyen des ingénieurs au Canada, plutôt que des renseignements sur les salaires des ingénieurs à l'échelle provinciale ou municipale, par exemple. Dans un pays aussi vaste et diversifié que le Canada, les données très agrégées peuvent être trompeuses et masquer des tendances divergentes du marché du travail selon les régions.

Les difficultés reposent en partie sur la manière de définir qui fait partie ou non d'un marché du travail géographiquement défini. Les gens qui sont à distance de navettage de Halifax sont probablement dans ce marché du travail, mais les chercheurs d'emplois de Vancouver ouverts à se relocaliser pourraient aussi l'être. La solution ici est de considérer uniquement les personnes qui postulent pour des emplois vacants comme faisant partie du marché du travail dans lequel un déficit de compétences ou une pénurie de main-d'œuvre existe. Évidemment, cette approche se complexifie dans la recherche de solutions d'affaires et politiques puisque les marchés du travail sont dynamiques. Par exemple, une augmentation importante des salaires dans une région pourrait entraîner une croissance du bassin de candidats dans ce marché du travail. Nous ne nous étendons pas davantage sur ces problèmes conceptuels dans ce numéro de *Perspectives de l'IMT*, mais de manière générale, les frontières exactes d'un marché du travail peuvent se déplacer selon les changements des conditions d'emploi.

## Schéma 1: Concepts clés et définitions



dentaires dans les dernières années<sup>12</sup>. Si, à un moment donné, dix postes d'hygiénistes sont ouverts, mais seulement six candidats font partie de l'Ordre des hygiénistes dentaires de l'Ontario, il y a donc une pénurie d'hygiénistes dentaires dans le nord de l'Ontario.

L'aspect fondamental d'une pénurie de main-d'œuvre est qu'elle est toujours propre à un marché du travail précis, délimité par une catégorie professionnelle<sup>13</sup> et un territoire géographique<sup>14</sup> (voir l'encadré 2). Et pourtant, un candidat viable peut ne pas convenir au poste, ce qui nous amène à la question des déficits de compétences.

Déficits de compétences : Un déficit de compétences survient lorsqu'il y a un nombre suffisant de candidats (c'est-à-dire des candidats possédant les qualifications minimales pour être considérés comme viables), mais que ceux-ci ne sont pas embauchés parce que l'employeur considère qu'ils n'ont pas les compétences requises, comme la pensée critique, des aptitudes de rédaction ou des compétences techniques propre à l'emploi. Autrement dit, ils sont des candidats viables, mais leurs compétences particulières ne correspondent pas aux besoins de l'employeur pour ce poste. Prenons à nouveau l'exemple des hygiénistes dentaires. Il y a cette fois dix candidats viables pour dix postes d'hygiénistes

dentaires, mais quatre d'entre eux n'ont pas les compétences requises, comme la capacité à bien interagir avec les patients ou l'attention aux détails. Il y a donc un déficit de compétences.

Comme les pénuries de main-d'œuvre, les déficits de compétences peuvent être définis selon une

### Encadré 3: Information asymétrique

L'asymétrie d'information décrit une situation où les parties engagées ont accès à de l'information variable et incomplète. Dans le cas du recrutement, l'entreprise connaît la nature du travail et du poste (conditions de travail, culture, etc.), alors que le chercheur d'emploi ne peut que déduire ces renseignements. De même, le chercheur d'emploi connaît ses comportements au travail (assiduité, capacité d'apprentissage, etc.) et l'entreprise ne peut que faire des hypothèses éclairées par le curriculum vitae et l'entrevue. Plus les informations sont incomplètes pour chacune des parties, plus il y a de chances d'inadéquation, y compris quant aux compétences requises par rapport à celles qui sont offertes. Évidemment, en matière de recrutement, l'information asymétrique est étroitement liée à la difficulté d'identifier et de mesurer les compétences des candidats.

région et une profession précises. Toutefois, un déficit de compétences peut être beaucoup plus large : il pourrait par exemple s'agir d'un manque général d'attention aux détails pour plusieurs professions.

Inadéquation des compétences : Une inadéquation des compétences fait référence au cas où les compétences actuelles d'un employé ne correspondent pas à celles qui sont requises pour accomplir son travail actuel. Dans tous les cas, une inadéquation des compétences concernant le couple emploi-travailleur est identifiée. On détermine l'adéquation des compétences en établissant la correspondance des compétences d'un employé aux besoins d'un poste<sup>15</sup>. Étant donné que les exigences de tout poste peuvent changer au fil du temps, l'adéquation des compétences d'une personne peut être bonne à un moment et ne plus l'être si ses compétences en viennent à diverger de celles qui sont requises par l'employeur. Ainsi, un hygiéniste dentaire détenant les compétences requises peut être embauché, et par la suite l'évolution du poste pourrait faire en sorte que de nouvelles compétences soient exigées, compétences que ne possède pas l'employé. Dans ce cas, les compétences actuelles de l'employé ne seraient pas en adéquation avec celles qui sont exigées par son poste. Il s'agirait donc là d'un exemple d'inadéquation des compétences.

Il est important de noter qu'il y a toujours un certain degré d'inadéquation dans le couple emploi-travailleur. En ce sens, l'inadéquation des compétences est inévitable et elle est la conséquence de l'antisélection selon une information asymétrique (**voir l'encadré 3**).

## La voie à suivre

Pour éviter de tirer des conclusions erronées (et de mettre en œuvre des politiques inadéquates ou inefficaces), il est essentiel que toutes les parties comprennent mieux les termes employés et reconnaissent les distinctions entre ceux-ci. Voici nos recommandations à cette fin.

1. Établir une distinction claire entre les trois catégories abordées, au moyen des définitions suivantes :
  - Les *pénuries de main-d'œuvre* désignent le manque de candidats pour un emploi donné, dans un marché du travail particulier.
  - Les *déficits de compétences* désignent le manque de candidats ayant les compétences requises par des employeurs particuliers.
  - L'*inadéquation des compétences* désigne des situations où les compétences actuelles d'un employé ne sont pas bien adaptées à son poste actuel.
2. Souligner l'importance du découpage précis du marché du travail. Les entreprises et les industries vivent des pénuries et des inadéquations qui leur sont propres et qui peuvent être négligées par les indicateurs nationaux et provinciaux. C'est pourquoi une information sur le marché du travail détaillée et à jour est essentielle à l'échelle locale. De tels renseignements amélioreront entre autres la capacité des participants au marché du travail à prendre de bonnes décisions quant aux activités d'affaires, aux changements réglementaires et au choix de programmes éducatifs.
3. Faire preuve de précautions lorsque les qualifications sont utilisées comme indicateur de compétences. Bien qu'une certaine quantification de l'offre de compétences soit fournie par l'analyse des compétences selon les professions (comme avec le système de CNP) et la mesure des compétences de base (comme le fait l'Évaluation des compétences des adultes), ces outils ont une portée limitée. Bien sûr, il est largement reconnu que plus d'efforts doivent être déployés pour faire avancer les méthodes réalistes de mesure et de développement des compétences des travailleurs. Au Canada, le Centre des Compétences futures qui testera et mesurera les nouvelles approches d'évaluation et de développement des compétences est une étape importante en ce sens (**voir l'encadré 3 dans CIMT, 2018**).

## Remerciements

Ce numéro de *Perspectives de l'IMT* a été préparé par Anthony Mantione du CIMT. Nous aimerions remercier les partenaires du CIMT des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ainsi que de notre **Groupe consultatif pancanadien des intervenants** et de notre **Comité d'experts en information sur le marché du travail** pour leurs observations et leurs suggestions. En particulier, l'équipe tient à remercier pour leurs réactions et leurs suggestions utiles Sandip Basi, David Chaundy, Michel Cournoyer, Alexandra Cutean, Jeff Donnelly, Ana Ferrer, Debra Hauer, Jeremy Higgs, Carol Howes, Karen Charnow Lior, Ellen MacEachen, Patricia Noble, Catherine Ouellet, Ernie Stokes, et David Ticoll. Nous aimerions également remercier Stijn Broecke et Glenda Quintini (OECD), Santo Milasi (ILO), et Arthur Sweetman (McMaster University) pour leurs observations et réactions.

Pour de plus amples renseignements sur ce numéro de *Perspectives de l'IMT* ou sur d'autres activités du CIMT, n'hésitez pas à communiquer avec Anthony Mantione, économiste principale, à [anthony.mantione@lmic-cimt.ca](mailto:anthony.mantione@lmic-cimt.ca), ou avec Tony Bonen, directeur, Recherche et analyse, à [tony.bonen@lmic-cimt.ca](mailto:tony.bonen@lmic-cimt.ca).

## Références

L'Association canadienne des hygiénistes dentaires. (2012, June 1). *Addressing dental hygiene labour shortages in rural and remote areas*. Disponible ici [En anglais uniquement] : [https://www.cdha.ca/cdha/The\\_Profession/Policy\\_Advocacy/Tagged\\_Content/Addressing\\_Dental\\_Hygiene\\_Labour\\_Shortages\\_in\\_Rural\\_and\\_Remote\\_Areas.aspx](https://www.cdha.ca/cdha/The_Profession/Policy_Advocacy/Tagged_Content/Addressing_Dental_Hygiene_Labour_Shortages_in_Rural_and_Remote_Areas.aspx)

Carey, D. (2014). Overcoming skills shortages in Canada. *OECD Economics Department Working Paper*, no. 1143. OECD Publishing, Paris.

CIMT (29 août 2018). Bilan des évaluations antérieures de l'information sur le marché du travail. *Perspectives de l'IMT* n° 1. Disponible ici : <https://lmic-cimt.ca/wp-content/uploads/2018/08/LMIC-CIMT-Perspectives-de-IMT-no1.pdf>

CIMT (24 septembre 2018). L'avenir du travail au Canada : combler les lacunes. *Perspectives de l'IMT* no 2. Disponible ici : <https://lmic-cimt.ca/wp-content/uploads/2018/09/LMI-Insights-Issue-2-FR.pdf>

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (2016). *Agricultural workforce management report: Recruitment & wages*. Disponible ici [En anglais uniquement] : <https://cahrc-ccrha.ca/sites/default/files/Ag%20Workforce%20Management%20-%20Recruitment%20Wages-Eng.pdf>

Conseil consultatif en matière de croissance économique. (2016). *Attirer les talents dont le Canada à besoin grâce à l'immigration*. Disponible ici : <https://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/pdf/immigration-fra.pdf>

Conseil consultatif en matière de croissance économique. (2017). *Exploiter le potentiel économique par un accroissement de la participation au marché du travail*. Disponible ici : <https://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/pdf/workforce-marche-travail-fra.pdf>

Conseil économique des provinces de l'Atlantique (2017). *Immigration on the rise in Atlantic Canada*. Disponible ici [En anglais uniquement] : <https://www.apec-econ.ca/publications/view/?do-load=1&publication.id=328&site.page.id=51001>

Cross, P. (2014a). *Do labour shortages exist in Canada? Reconciling the views of employers and economists*. Fraser Institute. Disponible ici [En anglais uniquement] : <http://books.scholarsportal.info/viewdoc.html?id=678202>

Cross, P. (2014b, July 30). Do labour shortages really exist in Canada? *Financial Post*. Disponible ici [En anglais uniquement] : <https://business.financialpost.com/opinion/do-labour-shortages-really-exist-in-canada>



Dangerfield, K. (12 décembre 2017). There are 361K job vacancies in Canada—here’s where workers are needed. *Global NEWS*. Disponible ici [En anglais uniquement] : <https://globalnews.ca/news/3911539/job-vacancy-canada-workers-needed/>

Heckman, J. J., et Kautz, T. D. (2012). *Hard evidence on soft skills*. NBER Working Paper Series. Disponible ici [En anglais uniquement] : <http://www.nber.org/papers/w18121.pdf>

Komarnicki, E. (éd.) (2013). *Pénuries de main-d’œuvre et de compétences au Canada : solutions aux défis actuels et futurs*. Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, développement social et de la condition des personnes handicapées. Disponible ici : <http://publications.gc.ca/site/fra/9.605079/publication.html>

OCDE (2016). *Skills matter: Further results from the survey of adult skills*. OECD Skills Studies. OECD Publishing, Paris. Disponible ici [En anglais uniquement] : [doi:10.1787/9789264258051-en](https://doi.org/10.1787/9789264258051-en)

Organisation Internationale du Travail. (2004). *CITP classification internationale type de professions*. Disponible ici : <https://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/intro.htm>

Santé buccale (1 mai 2015). *The perceived issue of oversupply of dentists*. Disponible ici [En anglais uniquement] : <https://www.oralhealthgroup.com/features/the-perceived-issue-oversupply-dentists/>

Sattinger, M. (2012). *Assignment models and quantitative mismatches*. Université d’Albany. Disponible ici [En anglais uniquement] : <https://www.albany.edu/economics/research/seminar/files/Michael%20Sattinger.pdf>

Statistique Canada (17 juin 2018). *Introduction à la classification nationale des professions (CNP) 2016 version 1.1*. Disponible ici : <https://www.statcan.gc.ca/fra/sujets/norme/cnp/2016/introductionV1.1>

## Notes

- 1 Ces problèmes sont principalement soulevés en lien avec l’avenir du travail. Pour en savoir plus sur l’avenir du travail au Canada, veuillez consulter le numéro 2 de *Perspectives de l’IMT*, « L’avenir du travail au Canada : combler les lacunes » et la [bibliographie annotée sur l’avenir du travail](#) du CIMT.
- 2 Voir par exemple le [rapport sommaire du National skills summit](#) de l’Association des collèges communautaires canadiens (en anglais), le [rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées](#), et les articles de *Global News* et du *Financial Post* (en anglais) : [There are 361K job vacancies in Canada—here’s where workers are needed](#) et [Do labour shortages really exist in Canada?](#)
- 3 Bien sûr, un autre problème auquel font face de nombreux travailleurs dans certaines régions du pays est le manque de possibilités d’emplois (ce problème n’est pas abordé dans cette édition de *Perspectives de l’IMT*).
- 4 Au niveau macroéconomique, les postes non pourvus peuvent nuire à la croissance économique et miner la productivité et la compétitivité.
- 5 Voir par exemple Sattinger (2012).
- 6 Voir par exemple le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (2016), le Conseil économique des provinces de l’Atlantique (2017), le Conseil consultatif en matière de croissance économique (2016, 2017), Komarnicki (2013).
- 7 Voir par exemple Cross (2014a, 2014b), Carey (2014).
- 8 Le savoir-être fait référence au caractère et aux capacités socioaffectives, comme la communication claire, l’intelligence émotionnelle et l’adaptabilité (Heckman et Kautz, 2012).
- 9 Les termes « écart de compétences » et « déséquilibre des compétences » sont deux autres termes utilisés pour décrire les problèmes du marché du travail liés aux compétences. Étant donné qu’ils sont souvent utilisés comme termes généraux pour décrire les situations particulières décrites dans le présent document, nous recommandons,

dans un souci de précision et de cohérence, d'utiliser les termes « pénurie de main-d'œuvre », « pénurie de compétences » et « inadéquation des compétences ». Si la définition des termes « écart de compétences », « inadéquation des compétences » ou tout autre terme diffère de celle proposée ici, il convient de préciser en quoi ces termes diffèrent (voir également la note de fin de texte n° 15).

- 10 Les compétences de base sont celles qui sont généralement acquises de la maternelle à l'école secondaire, y compris l'alphabétisation, la numératie et la résolution de problèmes.
- 11 Le genre de compétences fait référence au type de travail accompli. Ce concept est utilisé pour identifier dix catégories professionnelles larges, comme les professions en ventes et services (genre de compétences 6) et les professions en santé (genre de compétences 3).
- 12 Pour obtenir des preuves de la mauvaise distribution des hygiénistes dentaires dans les régions rurales ou éloignées dans le nord de l'Ontario, voir : [https://files.cdha.ca/Profession/CDHA\\_Brief\\_HUMA\\_May\\_2012\\_French.pdf](https://files.cdha.ca/Profession/CDHA_Brief_HUMA_May_2012_French.pdf) et <https://www.oralhealthgroup.com/features/the-perceived-issue-oversupply-dentists/>.
- 13 « Une profession se définit comme un ensemble d'emplois suffisamment analogues sur le plan du travail exécuté pour qu'il soit possible de les regrouper sous un même titre à des fins de classement. » (Statistique Canada, 2018).
- 14 La région géographique varie selon le point de vue. Les marchés du travail peuvent être globaux, d'autres cas, on parlera du marché du travail national des ingénieurs, pour lequel la région est le Canada. Ou encore, on peut parler de « zones de navettage » alentour d'une ville donnée.
- 15 Le *Network for international policies and cooperation in education and training (NORRAG)* désigne l'inadéquation des compétences par le terme « manque de compétences » (*skills gaps*). Une telle utilisation n'est pas cohérente avec la documentation trouvée dans les médias et dans les milieux universitaires, où « manque de compétences » est employé soit comme synonyme de déficit ou pénurie de compétences, ou précisément pour désigner une insuffisance de compétences de base. Nous nous abstenons donc d'employer ce terme.