



COMPÉTENCES DE L'AVENIR

# Cadres de compétences et compétences essentielles du Canada

NOVEMBRE 2020

David Gyarmati, Janet Lane et  
Scott Murray





**Bonnes politiques. Meilleur Canada.** Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différentes parties prenantes au processus d'élaboration des politiques. Il leur offre une tribune pour examiner les questions et apporter de nouveaux points de vue et de nouvelles idées dans des débats cruciaux sur les politiques. Nous croyons que l'élaboration de bonnes politiques est essentielle à la création d'un Canada meilleur – un pays cohésif, prospère et sûr. Nous y contribuons en :

- Réalisant des recherches sur des questions cruciales;
- Stimulant des dialogues sincères sur des sujets de recherche;
- Célébrant le travail de leaders exceptionnels

Notre approche – appelée « **De l'inclusion à la conclusion** » – mobilise des interlocuteurs, connus ou non, qui nous aident à tirer des conclusions afin d'identifier les obstacles à la réussite et de trouver des pistes de solutions. Le FPP est un organisme de bienfaisance indépendant et non partisan qui compte parmi ses membres différents organismes privés, publics et sans but lucratif.

[ppforum.ca/fr](http://ppforum.ca/fr) @ppforumca



Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des Compétences futures.



Le Centre des Compétences futures est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui a pour mission de préparer les Canadiens et les Canadiennes à la réussite professionnelle. Nous croyons que les citoyens et citoyennes du Canada devraient avoir confiance en leurs compétences pour réussir dans un marché du travail en évolution. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons afin de déterminer, mettre à l'essai, mesurer et mettre en commun avec rigueur des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les gens auront besoin pour réussir dans les jours et les années à venir.

Le Centre des Compétences futures est un partenariat entre:



Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez la page

[www.fsc-ccf.ca](http://www.fsc-ccf.ca), ou écrivez à [info@fsc-ccf.ca](mailto:info@fsc-ccf.ca)



Le présent rapport est accessible en ligne : [français](#) | [anglais](#)

ISBN: 978-1-77452-021-5

Compétences de l'avenir est financé par le [programme Compétences futures](#) du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada. Le présent rapport peut être reproduit à des fins éducatives et non lucratives, à l'exception des revues savantes ou professionnelles. Pour de plus amples renseignements sur les droits de production, veuillez écrire à [communications@fsc-ccf.ca](mailto:communications@fsc-ccf.ca).

Canada 

# TABLE DES MATIÈRES

À propos du projet .....	iv
À propos des auteurs .....	v
Résumé .....	vii
Introduction.....	1
Les compétences et les aptitudes, qu'est-ce que c'est?.....	2
Approches actuelles des cadres de compétences .....	7
Le Cadre des compétences essentielles .....	11
L'évaluation des compétences essentielles au Canada : Où en sommes-nous? .....	16
Le renouvellement du Cadre des compétences essentielles.....	22
Références .....	28
Annexe : Cadres provinciaux, nationaux et internationaux .....	34

# À PROPOS DU PROJET

Les besoins des Canadiens et des Canadiennes en matière de formation professionnelle changent rapidement. Par l'entremise de Compétences de l'avenir, le Forum des politiques publiques et le Diversity Institute – en sa qualité de responsable de la recherche au Centre des Compétences futures – publient une série de rapports qui explorent certains des enjeux les plus importants ayant actuellement des répercussions sur l'écosystème des compétences au Canada. Chaque rapport met l'accent sur un enjeu particulier, examine l'état actuel des connaissances sur ce sujet et cerne les domaines qui nécessitent des recherches supplémentaires. Cette base solide vise à appuyer des recherches plus poussées et à rendre l'élaboration de politiques plus solide. Un ensemble diversifié d'auteurs, qui participent à l'écosystème des compétences par l'entremise de divers rôles, notamment la recherche, l'activisme et l'élaboration de politiques, ont été soigneusement choisis pour proposer un large éventail de perspectives, tout en mettant en avant le contexte canadien. Leurs antécédents, leurs expériences et leur expertise variés ont permis de façonner leurs perspectives individuelles, leurs analyses de l'écosystème actuel des compétences et les rapports qu'ils ont rédigés.

## SUJETS AU CŒUR DE LA SÉRIE COMPÉTENCES DE L'AVENIR

- Compétences numériques et formation;
- Barrières à l'emploi de certains groupes et segments démographiques;
- Approches alternatives de formation et de développement des compétences;
- Offrir aux lecteurs et lectrices une introduction à ce que nous savons, à ce que nous ignorons et à ce que nous pouvons faire pour approfondir la question du développement des compétences et de l'avenir du travail.

## PUBLICATIONS - ÉTÉ ET AUTOMNE 2020

- Développement des compétences et formation à l'emploi chez les Autochtones
- Cadres de compétences et compétences de base
- La technologie au service de l'innovation dans l'écosystème des compétences et de l'emploi
- Comprendre le phénomène du travail à la demande et comment il se vit au Canada
- Barrières à l'emploi liées au sexe
- Compétences au sein des petites et moyennes entreprises

## PUBLIÉS EN JANVIER 2020

- Consultez les [huit rapports de la série Compétences de l'avenir](#) publiés au cours de l'hiver 2020 et la [série complète](#).



## À PROPOS DES AUTEURS



### DAVID GYARMATI

Président et chef de la direction de la SRSA

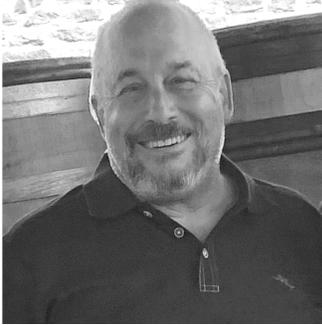
David Gyarmati est le président et chef de la direction de la Société de recherche sociale appliquée (SRSA). David contribue à la recherche et à l'évaluation des politiques sociales et du marché du travail au Canada depuis plus de 25 ans. Cela comprend deux décennies de travail de pionnier avec la SRSA dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de projets de démonstration à grande échelle. Au cours des dernières années, M. Gyarmati a géré plusieurs projets de démonstration pancanadiens visant à mesurer les impacts économiques et sociaux de la formation en milieu de travail, du développement des compétences et des initiatives d'apprentissage des adultes. En plus du perfectionnement de la main-d'œuvre, David a rédigé des études dans un large éventail de domaines, notamment le développement communautaire, le soutien du revenu et les programmes qui utilisent des incitatifs financiers pour aider les Canadiens défavorisés à faire la transition vers le travail. M. Gyarmati a complété une maîtrise ès arts en économie à l'Université de la Colombie-Britannique avec une spécialisation en économie du travail et en économétrie appliquée.



### JANET LANE

Directrice du Human Capital Centre de la Canada West Foundation

Comme directrice du Human Capital Centre de la Canada West Foundation et directrice générale de Literacy Alberta, Janet Lane a acquis, au cours des deux dernières décennies, une expertise en développement du capital humain et une bonne compréhension des répercussions de pénuries de main-d'œuvre qualifiée sur l'économie. C'est après une brillante carrière dans le secteur financier que Mme Lane s'est intéressée au domaine de la littératie et des compétences essentielles. Depuis quelque temps, elle concentre ses recherches et écrits sur la nécessité de placer les compétences à la base de la formation, de l'évaluation et de l'embauche. Literacy Lost fait partie de ses plus récents articles. Pour prendre connaissance du travail de Mme Lane, visitez [cwf.ca](http://cwf.ca).



## SCOTT MURRAY

Président, DataAngel Policy Research inc.

Scott Murray est le président de DataAngel Policy Research Inc., une entreprise canadienne offrant des services de recherche sur les politiques à une clientèle nationale et internationale très diverse. Auparavant, il a été directeur, Résultats d'apprentissage, à l'Institut de statistique de l'UNESCO où il a dirigé les programmes d'évaluation des compétences chez les adultes et les étudiants. Avant d'occuper ce poste, il a été directeur général, Statistique sociale et institutions à Statistique Canada, où il a travaillé pendant plus de deux décennies à la Division des enquêtes spéciales. M. Murray a joué un rôle central dans la mise sur pied des systèmes de données du Canada destinés à suivre l'évolution de l'alphabétisation et des compétences essentielles. Il a notamment été directeur des études internationales pour les cinq premières phases d'un projet sur l'évaluation internationale des compétences des adultes et l'élaboration des profils de compétences essentielles. Il détient un baccalauréat spécialisé en administration des affaires de l'Université Western en Ontario.

## REMERCIEMENTS

Les auteurs remercient Wendy Lee et Boris Palameta de la Société de recherche sociale appliquée de leurs contributions à cette étude, Wendy Cukier et Michael Crawford Urban de leur expertise et de leurs commentaires sur des versions antérieures, ainsi que toute l'équipe du projet Compétences de l'avenir au Forum des politiques publiques de leur appui et travail de coordination.



# RÉSUMÉ

**L'automatisation, les technologies de rupture et la mondialisation accélèrent le rythme du changement dans les milieux de travail. En parallèle, les Canadiens et Canadiennes doivent acquérir et conserver les compétences et aptitudes nécessaires pour faire tourner et évoluer l'économie nationale. Mais comment faire? L'absence d'uniformité dans la nomenclature utilisée par les employeurs, les chercheurs d'emploi et les fournisseurs de services en ce qui a trait aux compétences et aux aptitudes constitue un des défis.**

Le rapport met en évidence la nécessité de développer des approches communes pour comprendre comment définir, évaluer et acquérir les compétences. Avant tout, nous recommandons l'élaboration d'un cadre actualisé sur les compétences essentielles comme première étape indispensable. Cette approche aiderait les chercheurs à évaluer qui, parmi le gouvernement, le secteur privé, les établissements d'enseignement et la société civile, est le mieux placé pour piloter le perfectionnement des compétences et des aptitudes et pour veiller à ce que le Canada demeure concurrentiel à l'échelle mondiale.

La demande augmente non seulement pour les compétences technologiques, mais également pour les compétences générales comme la résilience, la stabilité émotionnelle, la flexibilité et l'adaptabilité. Et si les compétences et les aptitudes constituent la nouvelle « monnaie d'échange » en milieu de travail, nous avons besoin d'approches communes pour comprendre comment les définir, les évaluer et les acquérir.

Le rapport passe en revue les méthodes actuelles utilisées pour développer des cadres de compétences et d'aptitudes, en portant une attention particulière au cadre canadien sur les compétences essentielles. Il résume la recherche sur les définitions et les cadres; évalue les niveaux de compétences essentielles au Canada; examine les demandes de réforme du cadre canadien sur les compétences essentielles et avance d'autres pistes de recherche pour appuyer ces efforts.

## Pourquoi avons-nous besoin d'un cadre de compétences?

Un cadre de compétences est un outil servant à acquérir, à classer et à reconnaître les compétences, les connaissances et les aptitudes. Il permet aux employeurs de cerner leurs besoins en compétences et d'évaluer correctement le classement des candidats lors du recrutement. Un cadre bien conçu peut également fournir des renseignements pour les programmes des établissements d'enseignement et de formation.

Emploi et Développement social Canada (EDSC) a récemment élaboré une taxonomie des compétences et des aptitudes pour faciliter le dialogue pancanadien sur les compétences. Il s'agit des descriptions et des définitions de 47 compétences et de 46 domaines de connaissances, complétées par des attributs physiques et personnels. Cependant, le Canada ne possède pas encore de source de données crédible qui permettrait de comprendre la composition et la distribution des compétences dans les différents emplois et chez les différents travailleurs. Relier la taxonomie des compétences et des aptitudes aux professions existant au Canada contribuera à combler ce manque d'information cruciale.

Les données disponibles offrent un éclairage utile sur la situation. Par exemple, le Canada accuse un retard en matière d'éducation des adultes et d'alphabétisation. Les Canadiens et Canadiennes passent également moins de temps en formation que les travailleurs d'autres pays, ce qui s'explique en partie par le manque d'investissements des employeurs dans la formation en compétences essentielles. Selon le portrait général dressé par une étude, le Canada se classe dans la moyenne quant au niveau d'alphabétisation; en dessous de la moyenne pour la numératie; et au-dessus de la moyenne en résolution de problèmes dans des environnements à forte composante technologique. Une autre étude a révélé qu'il y a six fois plus de Canadiens et de Canadiennes possédant un niveau 2 en alphabétisation qu'il y a d'emplois nécessitant ce niveau. Par conséquent, il y a des postes occupés par des travailleurs qui ne possèdent pas le niveau d'alphabétisation nécessaire.

Le Canada aurait accès à une mine de renseignements précieux s'il faisait le suivi des neuf compétences de base du cadre sur les compétences essentielles d'EDSC. Les résultats pourraient être bénéfiques pour le potentiel de revenus des Canadiens et Canadiennes tout au long de leur vie, réduire les risques de blessure et l'absentéisme, augmenter la productivité au travail et conduire à un accroissement du PIB.



Un cadre de compétences est un outil servant à acquérir, à classer et à reconnaître les compétences, les connaissances et les aptitudes. Il permet aux employeurs de cerner leurs besoins en compétences et d'évaluer correctement le classement des candidats lors du recrutement.



# INTRODUCTION

Dans le monde entier, on met de plus en plus l'accent sur l'avenir du travail, caractérisé par l'automatisation, les technologies perturbatrices et la poursuite de la mondialisation, mais aussi sur les emplois contractuels et à temps partiel, une économie « à la demande » et la nécessité croissante d'une mise à niveau régulière de la main-d'œuvre. La compréhension de la nature changeante du travail et des écarts entre les compétences que les employeurs disent rechercher et le niveau de compétences de la main-d'œuvre est devenue une priorité pour les organisations du monde entier, dont l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et le Forum économique mondial (FEC) ainsi que de nombreuses commissions d'enquête du Canada<sup>1, 2, 3</sup>. Tandis que l'on s'intéresse depuis longtemps à la demande croissante de compétences technologiques, qui a fait l'objet de nombre de rapports et de commissions<sup>4</sup>, on constate également une demande croissante de « compétences générales », bien que ce terme infirme souvent le fait que ces compétences générales sont « plus pointues » que ce que ce terme laisse penser<sup>5, 6</sup>. En effet, nombreux sont ceux qui prétendent que la résilience, la stabilité émotionnelle, la souplesse et l'adaptabilité, ainsi que d'autres compétences dites « générales » revêtiront une importance cruciale pour les personnes qui souhaitent trouver un emploi et changer de carrière, amorcer un apprentissage continu et s'adapter au changement. Mais, en dépit de craintes communes et d'un sentiment d'urgence, on relève une fragmentation et des incohérences considérables dans l'analyse, la description et l'évaluation de ces capacités et compétences<sup>7</sup>. Si ces compétences et capacités sont la nouvelle « monnaie » de l'avenir du travail, il nous faut adopter des approches communes pour les définir, les évaluer et les développer de façon adéquate.

L'objectif des auteurs de ce document est d'examiner les conclusions des recherches sur les approches actuelles des cadres de compétences et de l'évaluation des capacités, plus particulièrement en ce qui a trait au Cadre des compétences essentielles du Canada. Bien que les compétences soient la monnaie de l'écosystème de la formation et de l'emploi, il semble peu aisé de s'accorder sur une nomenclature susceptible de constituer un langage commun pour les demandeurs d'emploi, les fournisseurs de services et les employeurs. Or, sans langage commun, il est difficile de mesurer avec précision les besoins et les lacunes en compétences du marché du travail afin de concevoir des politiques et des programmes appropriés pour répondre aux besoins des différents intervenants. De même, le manque de définition et de mesure

---

<sup>1</sup> Organisation et de développement économiques (OCDE). (2016). [Getting skills right: Assessing and anticipating changing skill needs](#).

<sup>2</sup> Forum économique mondial. (2018). [Rapport sur l'avenir du travail](#).

<sup>3</sup> Conseil de l'information sur le marché du travail, Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Statistique Canada. (2019). [Faire le lien entre les compétences et les professions : un court document de réflexion pour identifier les compétences découlant de la CNP](#).

<sup>4</sup> Shortt D., Robson B. et Sabat M. (2020). [Comblant le déficit des compétences numériques](#).

<sup>5</sup> Cukier W., Hodson J. et Omar A. (2015). ["Soft" skills are hard: A review of the literature](#); Lapointe S. et J. Turner (2020). [Tirer parti des compétences des diplômés en sciences sociales et humaines](#).

<sup>6</sup> Lapointe S. et Turner J. (2020). [Tirer parti des compétences des diplômés en sciences sociales et humaines](#).

<sup>7</sup> Braham E. et Tobin S. (2020). [Résoudre le casse-tête des compétences : La bonne information, la pièce manquante](#).

communes sapera la capacité des demandeurs d'emplois de communiquer leurs compétences en rapport avec les exigences des employeurs<sup>8</sup>. À cet égard, les auteurs de ce document :

1. **Résumant la recherche actuelle sur les compétences ainsi que les cadres et les définitions des compétences et des aptitudes;**
2. **Présentent un examen global des approches des cadres de compétences, dont des initiatives internationales et la nouvelle taxonomie des compétences et aptitudes du Canada;**
3. **Explorent en détail le Cadre des compétences essentielles et l'écosystème de la formation du Canada;**
4. **Évaluent les compétences essentielles et les résultats actuels du Canada;**
5. **Examinent les appels au renouvellement du Cadre des compétences essentielles du Canada;**
6. **Proposent des pistes de recherche afin d'appuyer cet effort.**

## Les compétences et les aptitudes, qu'est-ce que c'est?

### Définitions

De plus en plus souvent, on ne parle plus d'« emplois », mais d'« aptitudes » ou de « compétences ». Bien que ces termes soient souvent interchangeable, il y a d'importantes différences. Par exemple, on part généralement du principe qu'une capacité englobe les compétences, mais aussi les connaissances, les habiletés et les aptitudes. Une capacité est quelque chose qu'une personne peut faire et qu'elle doit démontrer pour réaliser un travail, une tâche ou un devoir ou remplir un rôle de manière efficace<sup>9</sup>. La capacité sous-entend également que la personne a les moyens d'effectuer des tâches systématiquement et efficacement.

La version de juin 2019 de la taxonomie des compétences et des capacités d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) définit distinctement chaque terme comme suit :

**Compétences :** Capacités acquises que doit avoir une personne pour bien accomplir un travail ou une fonction, jouer un rôle ou effectuer des tâches.

---

<sup>8</sup> Braham E. et Tobin S. (2020). [Résoudre le casse-tête des compétences : La bonne information, la pièce manquante.](#)

<sup>9</sup> Lane J. et Griffiths J. (2017). [Matchup: A case for pan-Canadian competency frameworks.](#)

**Connaissances** : Séries organisées de renseignements utilisées dans l'exécution de tâches et d'activités dans un domaine particulier;

**Habilités et attributs personnels** : Aptitudes, inhérentes et développées, facilitant l'acquisition de connaissances et de compétences requises pour effectuer le travail attendu<sup>10</sup> (par ex., déduction, souplesse corporelle et jugement);

**Capacité** : L'utilisation combinée d'habiletés, d'attributs personnels, de compétences et de connaissances pour réaliser un travail, une tâche ou un devoir ou remplir un rôle ou une fonction de manière efficace et fiable.

## Capacités

Bien qu'il y ait plusieurs façons d'interpréter les compétences nécessaires pour entrer dans la population active canadienne, y demeurer et y progresser, le message sous-jacent est qu'il est possible de définir et de mesurer ainsi que d'enseigner et de perfectionner des compétences pour permettre aux travailleurs et aux employeurs de déterminer avec précision les compétences nécessaires pour un certain travail ou les types de formation pratique qu'il faut offrir pour aider les employés à réussir dans certaines professions. Tandis que les capacités peuvent désigner la convergence des connaissances, des habiletés et des compétences, il est nécessaire d'identifier et d'articuler les compétences individuelles, surtout lors du processus de recrutement.

À l'instar des compétences, les capacités sont souvent transférables entre certains emplois et ne sont pas liées à un milieu de travail particulier. Cependant, par définition, les capacités comprennent les connaissances, qui sont contextuelles. C'est pourquoi les capacités ne sont souvent pas entièrement transférables.

## Les compétences

Les compétences sont souvent requises pour un emploi spécifique et constituent le fondement nécessaire pour acquérir et mettre en application des capacités et des compétences supplémentaires. Burning Glass Technologies a identifié trois types de compétences nécessaires pour effectuer des tâches : les compétences nécessaires, déterminantes et marquantes en termes de spécificité et de spécialisation<sup>11</sup>. Le Conference

---

<sup>10</sup> Conseil de l'information sur le marché du travail, Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Statistique Canada. (2019). [Faire le lien entre les compétences et les professions : un court document de réflexion pour identifier les compétences découlant de la CNP.](#)

<sup>11</sup> Burning Glass Technologies. (2018). [Changing the way we think about skills.](#)

Board du Canada a désigné les compétences requises pour la population active canadienne sous le terme de « compétences améliorant l'employabilité », qu'il a ensuite réparties dans les catégories suivantes : les compétences fondamentales, les compétences de gestion personnelle et les aptitudes au travail d'équipe<sup>12</sup>. Ces compétences représentent les compétences de base dont une personne a besoin pour entrer dans le monde du travail, y demeurer et y progresser<sup>13</sup>. Avant la taxonomie mentionnée ci-dessus, EDSC avait aussi réalisé des recherches et établi un cadre de neuf compétences essentielles et aptitudes en littératie requises pour le marché du travail, qui servent aussi de base à tout apprentissage supplémentaire<sup>14</sup>. Il convient, en outre, de relever que les compétences essentielles ont de profondes répercussions sur la réussite scolaire, la santé et l'engagement social.

Souvent discutées dans différents contextes — littératie et compétences essentielles (LCE), compétences professionnelles, techniques — les compétences englobent des concepts très vastes. Par exemple, les compétences essentielles sont celles dont tout le monde a besoin, tandis que les professions réglementées seront assujetties à ensemble de compétences souvent accompagnées par une masse des connaissances définie. On fait une autre distinction importante entre les compétences et les outils ou les techniques. Par exemple, en dépit de l'usage courant, nous ferions généralement une distinction entre la littératie numérique (qui est une compétence) et l'utilisation de Microsoft Office (qui est un outil), ou entre des aptitudes en communication écrite (compétence) et la rédaction d'un communiqué (technique). Dans le discours actuel, on peut utiliser les compétences de façon erronée en les appliquant à de nombreuses choses, d'un diplôme en psychologie à l'utilisation d'une application logicielle comme Excel. Dans le présent document, les compétences désignent des capacités apparentes et non pas des outils ou des techniques spécifiques.

## Les cadres de compétences

Élaboré à partir de compétences et de capacités, un cadre de compétences est un instrument qui sert à développer, à classer et à reconnaître des compétences, des connaissances et des capacités<sup>15</sup>. Les cadres complètement formés détaillent les capacités et les niveaux de compétences associés aux emplois ou aux professions d'un secteur industriel, d'un lieu ou d'une économie<sup>16, 17</sup>. Les cadres de compétences sont d'importants outils qui permettent aux principaux intervenants de l'écosystème de la formation et des

---

<sup>12</sup> Conference Board du Canada. (n.d.). [Employability skills](#).

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> Emploi et Développement social Canada. (2015). [Comprendre les compétences essentielles](#).

<sup>15</sup> Lane J. et Griffiths J. (2017). [Matchup: A case for pan-Canadian competency frameworks](#), p. 23.

<sup>16</sup> Ibid.

<sup>17</sup> Braham E. et Tobin S. (2020). [Résoudre le casse-tête des compétences : La bonne information, la pièce manquante](#).

Les cadres de compétences améliorent également l'efficacité et la transparence des marchés du travail internes par l'intermédiaire desquels la majorité des employés sont promus. Vu la pénurie émergente de main-d'œuvre et de compétences à laquelle sont confrontés les employeurs canadiens, les cadres de compétences deviendront de plus en plus utiles.



compétences de s'entendre; ils procurent également un langage commun pour la collecte de données sur le marché du travail, la conception du travail et le recrutement ainsi que pour la conception de possibilités et d'évaluations de formations.

Sur le marché du travail, les cadres de compétences entièrement développés donnent aux employeurs une façon explicite de penser à leurs besoins en compétences et de juger du classement relatif des candidats lors des processus de recrutement et de sélection. Ces cadres servent à éviter le plus possible la surévaluation des véritables besoins en compétences et l'exclusion injuste de candidats qualifiés. Ils permettent aussi aux employeurs qui engagent des travailleurs partiellement qualifiés de comprendre explicitement, d'une part, les lacunes en compétences et ce dont ils ont besoin pour les combler et, d'autre part, comment leurs demandes en compétences risquent d'évoluer suite aux changements survenus sur le marché. Les cadres de compétences améliorent également l'efficacité et la transparence des marchés du travail internes par l'intermédiaire desquels la majorité des employés sont promus. Vu la pénurie émergente de main-d'œuvre et de compétences à laquelle sont confrontés les employeurs canadiens, les cadres de compétences deviendront de plus en plus utiles.

S'ils sont bien définis et à jour, et comprennent des critères exacts grâce auxquels on peut mesurer des niveaux de capacités, ils donnent de l'information pour les systèmes d'éducation et de formation afin d'améliorer l'efficacité avec laquelle on crée un approvisionnement en compétences supplémentaire. En permettant de mettre le doigt sur des lacunes en connaissances et en compétences, les cadres de compétences peuvent réduire le temps nécessaire

pour obtenir une certification complète ainsi que le coût du processus de délivrance des titres et certificats, tout en améliorant la validité, la fiabilité et l'uniformité des titres et certificats remis. L'amélioration qui en découle au niveau de l'efficacité du marché et des gains connexes en productivité compense largement les coûts de l'évaluation des compétences réalisée directement durant la scolarité.

Pour bénéficier de l'ensemble des avantages économiques qui découlent de l'application d'une approche fondée sur les compétences, il faut évaluer les éléments et les niveaux de compétences tant du côté de l'employeur/de la demande que du côté de l'offre/de l'employé. Bon nombre des systèmes de classification fondés sur les compétences disponibles présupposent le niveau de compétences au lieu de l'observer. Les outils d'information sur le marché du travail qui utilisent des indicateurs de capacité, comme les domaines d'étude, les titres, les diplômes et les professions, sont moins utiles et plus sujets à l'erreur que ceux qui se fondent sur des cadres de compétences<sup>18</sup>. Plus directement, les estimations fondées sur ces indicateurs sont des moyennes qui brouillent les sources les plus intéressantes d'écarts quant à l'offre et à la demande véritables de compétences.

L'efficacité de la politique publique dépend d'une compréhension claire :

- 1. de la demande économique de capacités, notamment la façon dont une structure et des stratégies solides influencent la demande;**
- 2. de la façon dont la demande risque de changer avec le temps;**
- 3. du niveau de l'offre des capacités;**
- 4. de l'évolution probable de l'offre en réaction au gain et à la perte de compétences;**
- 5. de l'efficacité avec laquelle les marchés font correspondre les compétences des travailleurs à la demande réelle des employeurs.**

La demande de compétences est très variable chez les employeurs d'une même industrie et l'offre de compétences varie considérablement chez les travailleurs qui ont des qualifications et une expérience identiques. Par conséquent, les marchés qui font correspondre l'offre et la demande de compétences seront relativement inefficaces, sauf dans les cas où chaque employeur évalue objectivement les compétences des travailleurs.

---

<sup>18</sup> Braham E. et Tobin S. (2020). [Résoudre le casse-tête des compétences : La bonne information, la pièce manquante.](#)

## Approches actuelles des cadres de compétences

### Le contexte international

Le développement de cadres de compétences fait l'objet de recherches et d'enquêtes dans le monde entier du fait que des gouvernements nationaux et régionaux, ainsi que des organisations internationales, des consultants, des employeurs, des établissements postsecondaires et d'autres intervenants de l'écosystème essaient de définir plus clairement l'information requise. Les objectifs, la complexité, la rigueur scientifique, l'utilité et l'application des taxonomies qui ont évolué varient considérablement. Par exemple, O\*Net<sup>19</sup>, le système du gouvernement américain, relie les compétences, les connaissances et les attributs personnels aux professions de l'économie. Chaque année, environ 100 profils d'emplois d'O\*Net sont mis à jour. L'Union européenne a un cadre, l'ESCO (Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions), qu'utilisent tous les pays membres pour faciliter la mobilité de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'UE<sup>20</sup>.

En sus d'O\*Net et de l'ESCO, il y a une foule de taxonomies et de cadres bien établis utilisés à l'échelle internationale, ainsi que plusieurs cadres nationaux et provinciaux au Canada. Au tableau 1, en annexe, nous présentons certaines taxonomies et certains cadres les plus souvent cités, dont :

- les normes professionnelles nationales du Canada<sup>21</sup>;
- le cadre des compétences de base (Core Skills Framework) australien<sup>22</sup>;
- les compétences nécessaires à l'apprentissage à vie : cadre de référence européen (Competencies for Lifelong Learning: A European Reference Framework)<sup>23</sup>;
- le cadre des compétences nécessaires à l'obtention d'un diplôme du Canada atlantique (The Atlantic Canada Framework for Essential Graduation Competencies)<sup>24</sup>;
- les compétences du 21<sup>e</sup> siècle dont chaque étudiant a besoin (21<sup>st</sup> Century Skills Every Student Needs) du Forum économique mondial<sup>25</sup>;

---

<sup>19</sup> O\*Net Resource Centre. (n.d.). [About O\\*Net](#).

<sup>20</sup> Commission européenne. (2020). [Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions](#).

<sup>21</sup> Emploi et Développement social Canada. (2020). [À propos du programme d'appui aux initiatives sectorielles](#).

<sup>22</sup> Commonwealth australien. (2012). [Australian core skills framework](#).

<sup>23</sup> Conseil de l'Union européenne. (2018). [Council recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning](#).

<sup>24</sup> Council of Atlantic Ministers of Education and Training. (2015). [Atlantic Canada framework for essential graduation competencies](#).

<sup>25</sup> Soffel, J. (2016). [What are the 21st-century skills every student needs?](#)

- le cadre des compétences générales (Soft Skills Framework) de FutureWorx<sup>26</sup>.

La majorité de ces cadres sont définis pour un but et un public précis. Pris individuellement, ils peuvent suffire à l'atteinte de leurs objectifs propres, mais ils ne permettent pas la cohérence globale nécessaire pour analyser et évaluer les effets entre des systèmes plus vastes. Au Canada, l'absence d'un cadre commun a entraîné le développement de multiples classifications tant par les gouvernements que par des entreprises privées. Or, la présence de multiples systèmes de classification embrouille les apprenants, les enseignants et les employeurs, qui doivent souvent décider par eux-mêmes quelles compétences spécifiques ils doivent développer (ou, dans le cas des enseignants et des employeurs, quels types de formation ils doivent offrir). Il n'existe aucune norme universelle par laquelle ces cadres ont été évalués. Une telle norme permettrait d'évaluer un cadre en fonction de sa validité, de sa fiabilité, de sa pertinence statistique à des fins établies, de sa comparabilité et de son interprétabilité, c.-à-d., sa capacité de donner de l'information, d'une part, sur des réponses éducatives appropriées et, d'autre part, sur la relation de ces réponses avec les résultats.

Le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC), qui réunit des ministres de l'éducation provinciaux et territoriaux, a avalisé six compétences globales pancanadiennes :

- 1. pensée critique et résolution de problèmes;**
- 2. innovation, créativité et entrepreneuriat;**
- 3. apprendre à apprendre / la conscience de soi et l'apprentissage autonome;**
- 4. collaboration;**
- 5. communication;**
- 6. citoyenneté mondiale et durabilité.**

Ces compétences globales sont un « ensemble général de comportements, d'habiletés et de connaissances qui peuvent être interdépendants et interdisciplinaires et être mis à profit dans un éventail de situations aussi bien locales que mondiales »<sup>27</sup>. À l'instar d'autres cadres de compétences au stade précoce de développement, ce cadre de compétences deviendra de plus en plus utile au fur et à mesure que l'on développera des approches pédagogiques connexes et des mesures plus fiables.

Certaines associations industrielles et professionnelles du Canada élaborent également des cadres pour leurs propres secteurs d'activités. Les gouvernements ont un rôle important à jouer pour appuyer ces initiatives et

---

<sup>26</sup> Futureworx. (2019). [Building a pan-Canadian soft skills framework](#).

<sup>27</sup> Conseil des ministres de l'Éducation. (n.d.). [Compétences globales](#).

veiller à la présence d'un langage commun concernant les compétences, les connaissances et les attributs personnels afin de faciliter la liaison des cadres au fil du temps. Il y a peu, EDSC s'est aussi attelé à la tâche.

### La taxonomie des compétences et des capacités d'EDSC

Emploi et Développement social Canada (EDSC) a récemment élaboré une taxonomie des compétences et des capacités pour faciliter le dialogue pancanadien sur les compétences. Cette taxonomie clarifie la terminologie commune utilisée dans divers domaines de compétences et pour divers concepts (par ex., compétences, habiletés et attributs personnels, connaissances, intérêts), contextes de travail professionnel, activités et outils professionnels et technologies de l'information. Elle sert à compléter les autres produits d'information sur le marché du travail d'EDSC comme les profils de compétences canadiennes<sup>28</sup>. Il y a actuellement une liste qui contient la description et la définition de 47 compétences et de 46 domaines de connaissances ainsi que d'attributs physiques et personnels<sup>29</sup>.

La plupart des renseignements sur le marché du travail du Canada sont organisés en fonction des professions, y compris les profils quinquennaux de l'emploi issus du Recensement de la population, les profils mensuels des postes vacants de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires. Une prochaine étape logique de l'initiative de la taxonomie des compétences et des capacités serait de relier la taxonomie et les professions. À partir du système O\*NET élaboré par le Bureau of Labor Statistics des É.-U., le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT), EDSC et Statistique Canada ont uni leurs forces pour explorer les meilleurs moyens de relier la nouvelle taxonomie des compétences et des capacités d'EDSC avec les 930 professions recensées dans le Guide sur les carrières d'EDSC. Dans un rapport conjoint récemment publié, ces partenaires ont présenté une approche progressive visant à établir une table de concordance qui relie les compétences aux professions<sup>30</sup>.

Le Canada ne dispose pas encore de sources de données crédibles qui montrent la composition et la répartition des compétences pour l'ensemble des emplois et des travailleurs. L'établissement de liens entre la taxonomie des compétences et des capacités et les professions pratiquées au Canada aidera à remédier à ce manque d'information critique sur le marché du travail<sup>31</sup>. Cette correspondance sera utile pour favoriser l'utilisation de ces renseignements, en premier lieu afin de dégager les compétences, les connaissances et les

---

<sup>28</sup> Conseil de l'information sur le marché du travail, Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Statistique Canada. (2019). [Faire le lien entre les compétences et les professions : un court document de réflexion pour identifier les compétences découlant de la CNP](#).

<sup>29</sup> Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019b). [Taxonomie des compétences et des capacités](#).

<sup>30</sup> Conseil de l'information sur le marché du travail, Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Statistique Canada. (2019). [Faire le lien entre les compétences et les professions : un court document de réflexion pour identifier les compétences découlant de la CNP](#), p. 2.

<sup>31</sup> Conseil de l'information sur le marché du travail, Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Statistique Canada. (2019). [Faire le lien entre les compétences et les professions : un court document de réflexion pour identifier les compétences découlant de la CNP](#).

aptitudes les plus couramment utilisées pour chaque profession. Ce sont, entre autres, les étudiants qui doivent prendre des décisions concernant leur carrière, les demandeurs d'emplois et les promoteurs de carrière qui utiliseront ces renseignements. Au niveau macro, il devrait également être possible de mieux connaître la taille de la demande nationale et régionale de compétences, des connaissances et d'attributs personnels grâce aux données recueillies lors du sondage. Au fil du temps, cette stratégie devrait permettre aux fournisseurs de programmes d'éducation et de formation d'adapter les niveaux agrégés de l'offre pour réduire l'ampleur de la pénurie de compétences professionnelles<sup>32</sup>.

### Relier la taxonomie avec le Cadre des compétences essentielles du Canada

À l'intérieur de la taxonomie, il est clairement nécessaire de souligner les compétences et les attributs personnels situés aux échelons inférieurs de la hiérarchie de l'acquisition, c'est-à-dire les prérequis nécessaires à l'apprentissage de nouvelles compétences. Ces compétences sont tout particulièrement, mais sans s'y limiter, celles qui se sont révélées fondamentales ainsi que les autres compétences socio-émotionnelles, ou « générales », dont la hiérarchie est moins claire. Il n'y a, au sein de la taxonomie, aucun lien formel vers le Cadre des compétences essentielles et, bien que l'on mentionne les profils des compétences essentielles dans le travail, tout le monde s'accorde pour dire qu'elles sont périmées et qu'elles doivent être renouvelées.

Il faut aussi produire avec plus de granularité des définitions des compétences et des données sur les compétences pour aider les marchés du travail à devenir plus efficaces. Différents emplois au sein d'une même profession peuvent nécessiter différents niveaux de spécialisation et de maîtrise, surtout en ce qui a trait à l'alphabétisation et aux compétences tant essentielles que générales. Le nouveau Cadre des compétences essentielles, qui intégrerait des compétences socio-émotionnelles clés pourrait être un important catalyseur d'améliorations de la taxonomie plus vaste des compétences, car il clarifierait l'interdépendance et les relations hiérarchiques entre ces compétences critiques.

---

<sup>32</sup> Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2016). [Getting skills right: Assessing and anticipating changing skill needs](#), p. 55-69.

## Le Cadre des compétences essentielles

### Contexte

Mis sur pied au début des années 1990, le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences (RHDC) a consulté plus de 3 000 employeurs et praticiens, entre autres intervenants, pour élaborer un cadre de neuf compétences nécessaires à un certain niveau dans presque tous les emplois de l'économie<sup>33</sup>. Ces compétences essentielles ont été catégorisées à ce moment-là, et aujourd'hui encore, on les considère comme les compétences les plus couramment nécessaires pour se préparer au mieux en vue d'un emploi, obtenir et conserver un emploi, et s'adapter au milieu de travail et y réussir. Elles sont aussi les compétences de base requises pour l'apprentissage de toutes les autres compétences. En bref, elles sont nécessaires pour le travail, l'apprentissage et la vie en général.

Les neuf compétences essentielles d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) sont indiquées au Tableau 1 et les niveaux de compétences sont précisés au Tableau 2.

---

<sup>33</sup> Stewart G., Geraci K. et Nagy P. (2004). [Essential skills and Canadian language benchmarks: Considerations in comparing conceptual frameworks](#), p. 3.

## Tableau 1 : Définition des neuf compétences essentielles

Les compétences essentielles sont les compétences les plus couramment requises pour se préparer à un emploi, l'obtenir et le conserver, ainsi que pour s'adapter et réussir au travail. Elles constituent également le fondement de l'acquisition de toutes les autres compétences. Bref, elles sont essentielles au travail, à l'apprentissage et à la vie.

Nom	Définition
 <b>Lecture</b>	La compréhension de textes sous la forme de phrases ou de paragraphes
 <b>Utilisation de documents</b>	Lire/interpréter et rédiger/remplir/produire des documents, dont des graphiques, des listes, des tableaux, des plans, des schémas, des dessins, des panneaux et des étiquettes
 <b>Calcul</b>	L'utilisation des nombres au travail et la capacité de penser en termes quantitatifs
 <b>Rédaction</b>	La rédaction de textes et à l'intérieur de documents, notamment sur ordinateur
 <b>Communication orale</b>	L'utilisation de la parole pour exprimer ou échanger des pensées ou des renseignements
 <b>Capacité de raisonnement</b>	Couvre six différentes fonctions cognitives connectées mais interdépendantes : la résolution de problèmes; la prise de décisions; la pensée critique; la planification et l'organisation du travail; l'utilisation particulière de la mémoire, et la recherche de renseignements
 <b>Travail d'équipe</b>	Travailler avec les autres pour exécuter des tâches. Le travail en collaboration avec d'autres personnes, et la discipline personnelle suffisante pour atteindre des objectifs de travail tout en travaillant seul
 <b>Formation continue</b>	Savoir comment apprendre; comprendre son propre style d'apprentissage, et savoir comment obtenir l'accès à une diversité de documents, de ressources et de possibilités d'apprentissage
 <b>Informatique/compétences numériques</b>	La capacité de gérer la variété et la complexité des besoins informatiques au sein d'un milieu de travail donné

Source : Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2015). [Comprendre les compétences essentielles.](#)

Le Cadre des compétences essentielles d'EDSC a été adopté dans de nombreux contextes pour encadrer d'importants programmes visant à combler des écarts de compétences. Il s'agit, par exemple, des organisations provinciales de prestation de programmes coordonnés par Skills/Compétences Canada qui aident les jeunes à acquérir des compétences essentielles pour les métiers spécialisés et les technologies ainsi que le programme Essential Skills for Aboriginal Futures (ESAF) organisé dans le cadre du programme Access (Aboriginal Community Employment Services Society) conçu pour combler les lacunes en littératie et en compétences essentielles des jeunes et des adultes des Premières Nations et des nations métisses et inuites<sup>34, 35</sup>. Ce cadre s'est révélé utile à tous les paliers gouvernementaux ainsi que pour des organisations non gouvernementales.

Comme pour toutes les autres compétences, les adultes accumulent divers niveaux de compétences essentielles, qu'ils acquièrent et perdent tout au long de leur vie. Depuis la création du Cadre des compétences essentielles, EDSC a consacré beaucoup de temps et de ressources financières pour trouver le meilleur moyen de mesurer le niveau de compétences essentielles d'une personne ainsi que le niveau de compétences requis pour les emplois individuels. En ce qui concerne ce dernier aspect, EDSC a établi plus de 350 profils de compétences essentielles<sup>36</sup>. Les profils de compétences essentielles décrivent, pour chacune des neuf compétences, les demandes en compétences auxquelles les travailleurs doivent répondre dans le cadre de leurs professions respectives, sur la base des classifications nationales des professions (CNP). Les profils comprennent une brève description de la profession, des exemples de la façon dont chaque compétence essentielle est appliquée dans le cadre du travail et une indication approximative du niveau de difficulté requis par les tâches associées à l'emploi. Les partenaires provinciaux et territoriaux d'EDSC ont participé au développement du Cadre des compétences essentielles et des profils, puis les ont adaptés ou adoptés pour les utiliser au sein de leurs propres systèmes d'apprentissage pour adultes.

On a élaboré nombre de cadres de compétences pour tenir compte des besoins émergents en compétences améliorant l'employabilité ainsi que des nouveaux contextes d'enseignement et de formation, et la plupart d'entre eux comprennent des compétences générales, desquelles se dégage régulièrement un sous-ensemble de compétences, qui revêt une importance cruciale. L'OCDE a aussi lancé plusieurs initiatives de mesure pour recueillir des données internationales sur les compétences générales à partir de populations représentatives d'adultes (PEICA, cycle 2), d'étudiants (2018 et PISA à venir) et de jeunes (études sur les compétences socio-émotionnelles), signe qu'il y a une reconnaissance croissante des compétences

---

<sup>34</sup> Skills/Compétences Canada. (n.d.). [Page d'accueil](#).

<sup>35</sup> ACCESS. (n.d.). [Page d'accueil](#).

<sup>36</sup> Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019a). [Profils des compétences essentielles](#).

générales dans le monde entier<sup>37, 38, 39</sup>. Les Canadiens devront donc veiller à ce que le Cadre des compétences essentielles du Canada concorde avec les autres cadres de compétences, notamment en y incluant des éléments issus d'initiatives d'évaluation étrangères au fur et à mesure de la publication de leurs résultats<sup>40</sup>.

### La mesure des compétences essentielles

À l'égard de la mesurabilité, le défi qui laisse perplexes les décideurs, de même que les praticiens, est l'existence d'un vaste éventail complexe de mesures qui ne cesse d'évoluer, des mesures qui varient en fonction du format et de l'administration, de la population, du contexte, de l'industrie ainsi que dans leur précision. En 2019, la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) a réalisé un examen global des mesures des compétences essentielles, qui a mis en lumière les inégalités des options de mesure pour les neuf compétences actuelles<sup>41</sup>. La lecture, l'utilisation de documents et le calcul constituent le fondement le plus solide et les antécédents de mesures les plus pertinents grâce aux multitudes d'évaluations internationales des niveaux d'alphabétisation, à commencer par l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) de l'OCDE, en 1994, suivis par l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA) et le Programme de l'OCDE pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)<sup>42</sup>.

Ces initiatives ont donné lieu à la création d'une méthodologie normalisée solide et à un cadre de résultats pour ces trois principaux domaines, qui ont éclairé le développement d'autres instruments, dont bon nombre utilisent des articles de test à l'objectif similaire et classent les personnes en fonction de cinq niveaux (Tableau 3)<sup>43</sup>. Le niveau 3 est internationalement accepté comme le niveau dont les travailleurs employés

<sup>37</sup> Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2019a). [OECD programme for international student assessment \(PISA\) 2018 results](#).

<sup>38</sup> Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2019b). [OECD skills survey, second cycle](#).

<sup>39</sup> Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2019c). [OECD study on social and emotional skills](#).

<sup>40</sup> Il convient de relever que le National Center for Education Statistics (NCES), l'organisme statistique du ministère de l'Éducation des É.-U., qui possède le plus vaste programme d'évaluation du monde, a décidé de ne pas prendre part à ce travail en raison du manque de recherches à l'appui. De plus, les mesures des compétences générales du PEICA 2021 sont simplement trop limitées pour convenir à bon nombre des usages pour lesquels on a besoin d'utiliser les résultats des évaluations.

<sup>41</sup> Société de recherche sociale appliquée. (2018). [Examen exhaustif et élaboration d'options de mesure pour les initiatives portant sur les compétences essentielles : Phase 1 - Inventaire des mesures](#).

<sup>42</sup> L'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) (1993); l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA) (2004); le Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) (2013); L'Enquête internationale sur les compétences en lecture (EICL) (2005) ont établi des mesures de la maîtrise de la langue orale dans les deux langues officielles du Canada et dressé un portrait détaillé des lecteurs de bas niveau et de leurs besoins d'apprentissage.

<sup>43</sup> Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2013). [OECD skills outlook 2013: First results from the survey of adult skills](#).

dans l'économie du savoir ont le plus besoin et le niveau auquel l'effet négatif des compétences sur l'emploi, la santé et les conditions sociales sont atténuées est atténué<sup>44</sup>.

**Tableau 2. Niveaux d'alphabétisation sur une échelle de 500 points**

Niveau	Tâches
<b>Niveau 1</b> 0-225 pts	Tâches pour lesquelles la personne doit lire de courts textes pour trouver une seule information. Elle doit posséder les compétences et les connaissances nécessaires pour comprendre un vocabulaire de base, saisir la signification des phrases et lire des paragraphes.
<b>Niveau 2</b> 226-275 pts	Tâches pour lesquelles la personne doit faire correspondre le texte avec l'information et paraphraser un peu le texte pour tirer des conclusions élémentaires.
<b>Niveau 3</b> 276-325 pts	Les textes sont plus longs et plus denses. La personne doit interpréter et évaluer de multiples renseignements.
<b>Niveau 4</b> 326-375 pts	Les tâches comportent généralement plusieurs étapes, ce qui nécessite la synthèse et l'intégration de renseignements et des conclusions plus complexes.
<b>Niveau 5</b> 376-500 pts	Les tâches exigent la recherche et l'intégration de renseignements issus de diverses sources ainsi que des déductions poussées. La personne peut aussi devoir appliquer et évaluer des concepts.

Source : Créé à partir d'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2013). [OECD Skills Outlook 2013: First results from the survey of adult skills](#).

Il est très avantageux d'avoir ce que l'on connaît maintenant sous le nom de données longitudinales concernant les niveaux de compétences des adultes canadiens<sup>45, 46, 47</sup>. L'une des principales conclusions de la recherche en littératie est qu'un faible niveau d'alphabétisation entraînera un bas revenu ainsi qu'une perte plus marquée des compétences après la scolarité et durant la carrière<sup>48</sup>. Le sondage réalisé durant le PEICA de 2013 a révélé que le Canada se classait dans la moyenne en ce qui concerne l'alphabétisation, en dessous de la moyenne en ce qui a trait au calcul et au-dessus de la moyenne concernant la résolution de problèmes dans les environnements technologiques (RP-ET)<sup>49</sup>. Cette information peut servir à orienter et à justifier des priorités en politique et en investissement dans le développement de compétences de base en

<sup>44</sup> Lane J. et Murray T. (2018). [Literacy lost: Canada's basic skills shortfall](#).

<sup>45</sup> Murray S. (2009). Longitudinal research related to the acquisition and maintenance of literacy, p. 105-124.

<sup>46</sup> Willms J. et Murray T. (2008). [Gaining and losing skill over the lifecourse](#).

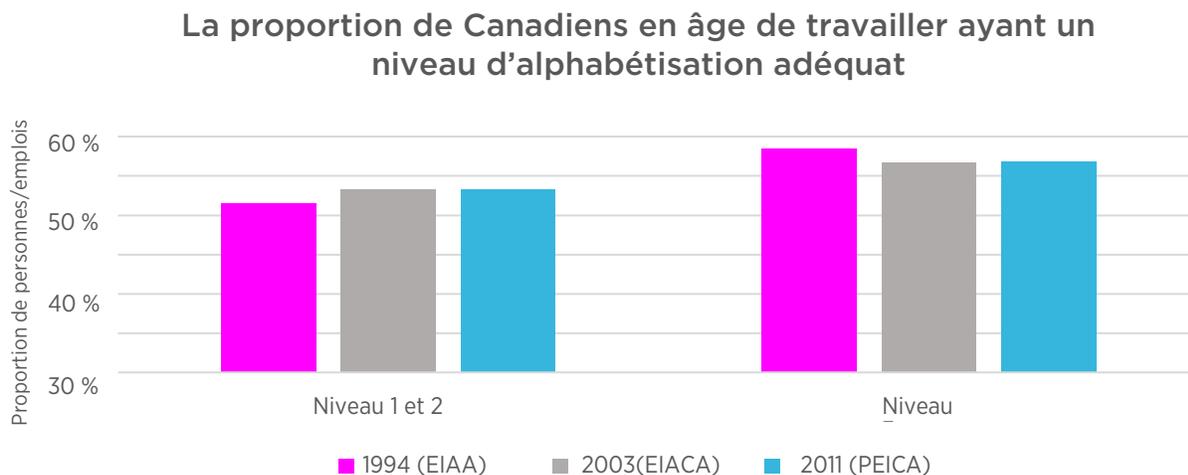
<sup>47</sup> Murray T. (2020). Literacy in Canada: Trends in skill supply and skill demand, skill shortages and surpluses and skill loss.

<sup>48</sup> Green D. et Riddell W. (2007). [Littératie et marché du travail : formation de compétences et incidence sur les gains de la population de souche](#).

<sup>49</sup> Statistique Canada. (2013). [Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes \(PEICA\)](#), p. 61.

littératie et en calcul qui, en retour, devraient donner lieu à des rendements sur investissement plus élevés tant pour les personnes que pour le PIB global<sup>50, 51</sup>.

**Tableau 1 : Proportion de Canadiens en âge de travailler avec divers niveaux de compétences**



Source : Lane J. et Murray T. (2018). [Literacy lost: Canada's basic skills shortfall](#); Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2000). [Literacy in the information age: Final report of the international adult literacy survey](#); Statistique Canada et Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2005). [Apprentissage et réussite : Premiers résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes](#).

## L'évaluation des compétences essentielles au Canada : Où en sommes-nous?

### L'échelle des défis de l'alphabétisation au Canada

Le niveau d'alphabétisation des Canadiens adultes (de 16 à 65 ans) est similaire à la moyenne de l'OCDE. Cependant, par rapport aux autres pays de l'OCDE, il y a au Canada proportionnellement plus de gens aux échelons inférieurs de l'échelle en termes de littératie et de numératie. De plus, il y a au Canada des variations plus marquées par rapport au niveau moyen que dans d'autres pays<sup>52</sup>. On estime que la moitié des adultes canadiens en âge de travailler ne possèdent pas le niveau d'alphabétisation requis pour avoir un

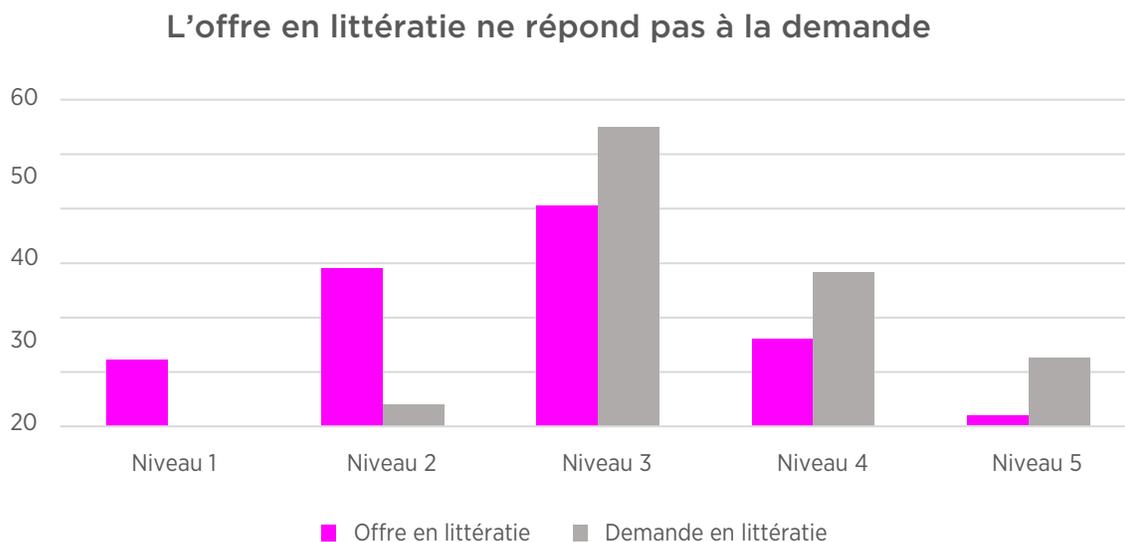
<sup>50</sup> Green D. et Riddell W. (2007). [Littératie et marché du travail : formation de compétences et incidence sur les gains de la population de souche](#).

<sup>51</sup> Coulombe S. et Tremblay J. (2004). [Literacy, human capital, and growth](#).

<sup>52</sup> Statistique Canada. (2013). [Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes \(PEICA\)](#).

bon rendement dans la majorité des emplois de l'économie ou pour acquérir les compétences nécessaires à l'obtention de nouveaux emplois (Figure 1)<sup>53</sup>.

**Figure 2 : Demande et offre en littératie au Canada, 2011**



Source : Lane J. et Murray T. (2018). [Literacy lost: Canada's basic skills shortfall](#).

En bref, la demande en littératie de l'économie canadienne n'est pas satisfaite. Il y a six fois plus de personnes avec des compétences de niveau deux que d'emplois de niveau 2 sur le marché du travail, et trop d'emplois aux niveaux 3, 4 et 5 sont comblés par des personnes qui ne possèdent pas les compétences pour les mener correctement à bien (Graphique 2). Cela contribue à la faible productivité et à la faible compétitivité du Canada par rapport aux autres pays de l'OCDE. D'autres études ont décelé d'importants écarts de compétences chez les diplômés du postsecondaire, bien que l'ampleur, voire l'existence de ce problème fasse l'objet d'un vaste débat<sup>54, 55, 56, 57</sup>. Actuellement, le manque de mesures valides, fiables et comparables d'autres compétences empêche une analyse objective des pénuries de compétences et de leur incidence sur le rendement.

<sup>53</sup> Lane J. et Murray T. (2018). [Literacy lost: Canada's basic skills shortfall](#).

<sup>54</sup> Dion N. et Maldonado V. (2013). [Making the grade? Troubling trends in postsecondary student literacy](#).

<sup>55</sup> Borwein S. (2014). [The Great skills divide: A review of the literature](#).

<sup>56</sup> Lane J. et Murray T. (2019). [What now? Ready or not? The need to improve this gen literacy](#).

<sup>57</sup> Lapointe S. et Turner J. (2020). [Tirer parti des compétences des diplômés en sciences sociales et humaines](#).

## L'importance d'améliorer les compétences essentielles

La relation positive entre l'alphabétisation et les compétences essentielles et la situation tant sociale que professionnelle d'une personne est bien établie, de même que les avantages institutionnels et macro-économiques d'un niveau d'alphabétisation élevé<sup>58</sup>. Les résultats de nombreuses recherches ont montré que le niveau d'alphabétisation est directement lié à de grandes différences au niveau de l'employabilité et du salaire des travailleurs.

Les personnes dont le niveau d'alphabétisation est plus élevé ont un revenu plus élevé, sont moins touchées par le chômage et dépendent moins des transferts gouvernementaux. Les adultes aux échelons inférieurs de l'échelle de l'alphabétisation (aux échelons 1 et 2 d'une échelle de cinq échelons) risquent beaucoup plus de ne pas trouver d'emploi et d'avoir des problèmes de santé ainsi qu'une condition sociale médiocre (par rapport aux personnes à l'échelon 3 ou aux échelons supérieurs)<sup>59, 60</sup>. En ce qui concerne les entreprises, les résultats de recherches indiquent que la productivité décline substantiellement en raison du faible niveau d'alphabétisation des travailleurs, de l'augmentation des coûts de production et de la main-d'œuvre, des risques accrus de blessure et d'absentéisme et, en bout du compte, de la réduction de la rentabilité de l'entreprise<sup>61, 62</sup>. Ce scénario se manifeste aussi au niveau global, où les différences entre les niveaux moyens d'alphabétisation et de numératie des pays sont associées à de fortes différences concernant la croissance moyenne du produit intérieur brut par habitant et de la productivité de la main-d'œuvre, tel que mesuré par le taux de croissance de la production par heure travaillée<sup>63</sup>.

Il y a suffisamment de données probantes sur l'inégalité causée par un faible niveau d'alphabétisation ainsi que sur les différences qui touchent les taux de croissance macro-économiques pour suggérer que des investissements dans la mise à niveau des compétences des adultes produiraient des rendements substantiels au Canada<sup>64</sup>. Au-delà de l'investissement du secteur public, il y a aussi d'autres données probantes incontestables qui justifient des investissements des employeurs du secteur privé dans une formation en littératie et en compétences essentielles (LCE)<sup>65</sup>: la relation positive entre les niveaux d'alphabétisation des travailleurs et les résultats des entreprises s'est révélée déterminante; c'est pourquoi des investissements en formation en LCE peuvent permettre aux entreprises de bénéficier de rendements

---

<sup>58</sup> Riddell W. C. (2006). [The impact of education on economic and social outcomes: An overview of recent advances in economics.](#)

<sup>59</sup> Lane J. et Murray T. (2015). [Smarten Up: It's time to build essential skills](#), p. 17-18.

<sup>60</sup> Murray T. et Binkley M. (2002). [The adult literacy and life skills survey: New frameworks for assessment.](#)

<sup>61</sup> Coulombe S. et Tremblay J. (2005). [Public investment in skills: Are Canadian governments doing enough?](#)

<sup>62</sup> Lane J. et Murray T. (2018). [Literacy lost: Canada's basic skills shortfall.](#)

<sup>63</sup> Schwerdt G. et Wiederhold S. (2018). [Literacy and growth: New evidence from PIAAC.](#)

<sup>64</sup> Murray T. et Shillington R. (2014). The efficiency of Essential Skills markets in Alberta: Initial results from PIAAC.

<sup>65</sup> McCracken M. et Murray T. (2010). [The economic benefits of literacy: Evidence and implications for Policy.](#)

considérables<sup>66, 67</sup>. Par exemple, de 2010 à 2014, le gouvernement du Canada a parrainé un essai clinique randomisé avant-gardiste à grande échelle pour mesurer les effets et le rendement sur investissement de la formation en LCE. Plus de 100 entreprises et 1 500 travailleurs de huit provinces du pays y ont participé : ils ont testé un modèle de formation en milieu de travail comportant seulement 10 à 40 heures d'enseignement. Selon les conclusions de cette étude, la formation en LCE a de nombreux effets positifs sur les compétences des travailleurs, sur le rendement professionnel ainsi que sur une série de résultats économiques et sociaux pour les travailleurs et les entreprises. Une analyse coûts-avantages a aussi montré que les entreprises participantes avaient enregistré un rendement sur investissement moyen de 23 % durant la première année uniquement, en sus d'une augmentation de revenus, d'économies découlant d'une augmentation de la productivité et de réductions des coûts d'embauche<sup>68</sup>.

Bien que l'élimination des lacunes en littératie justifie des investissements dans la mise à niveau de l'alphabétisation, il y a d'autres défis tout aussi urgents à traiter. Il semblerait, en effet, que les progrès technologiques, la mondialisation des marchés et l'augmentation rapide de l'approvisionnement mondial en compétences clés provoquent une augmentation rapide de la demande des entreprises en niveaux plus élevés de littératie et de numératie, ainsi que l'avantage salarial connexe<sup>69, 70</sup>. On s'attend à ce que cette augmentation de la demande continue à court terme, et qu'elle augmente l'ampleur des écarts de compétences ainsi que leurs répercussions négatives sur l'économie<sup>71</sup>. De plus, la littératie et les compétences essentielles sont une condition préalable à l'acquisition efficace de nouvelles compétences et connaissances et à l'amélioration du rendement des travailleurs chargés de tâches techniques. En raison de la pénurie actuelle de compétences en LES, il est difficile de remédier à la pénurie d'autres compétences<sup>72</sup>.

En dépit des nombreuses données probantes qui attestent des effets positifs et du rendement sur investissement découlant de la mise à niveau des compétences en littératie et des compétences essentielles, l'investissement privé dans la mise à niveau des compétences n'est pas suffisant pour combler les lacunes en compétences actuelles ni pour répondre à la demande croissante en compétences en littératie<sup>73, 74, 75</sup>. Au

---

<sup>66</sup> Cukier W. (2020). [Return on investment: Industry leadership on upskilling and reskilling their workforce.](#)

<sup>67</sup> Gyarmati D. et coll. (2014). [UPSKILL: A credible test of workplace literacy and essential skills training.](#)

<sup>68</sup> Ibid, p. 3.

<sup>69</sup> DataAngel. (2008). [Addressing Canada's literacy challenge: A cost-benefit analysis.](#)

Dolphin T. (2015). [Technology, globalisation and the future of work in Europe: Essays on employment in a digitised economy;](#)

<sup>70</sup> Educational Testing Service. (2002). [Digital transformation: A framework for ICT literacy. A report of the international ICT literacy panel.](#)

<sup>71</sup> Lane J. et Murray T. (2018). [Literacy lost: Canada's basic skills shortfall.](#)

<sup>72</sup> Ibid.

<sup>73</sup> Harwood C. (2012). [State of the literacy and essential skills field,](#) p. 35.

<sup>74</sup> Schwerdt G. et Wiederhold S. (2018). [Literacy and growth: New evidence from PIAAC.](#)

<sup>75</sup> Brennan et coll. (2019). [Social finance pilots on essential skills training - Evaluation report.](#)

**Il y a suffisamment de données probantes sur l'inégalité causée par un faible niveau d'alphabétisation pour suggérer que des investissements dans la mise à niveau des compétences des adultes produiraient des rendements substantiels au Canada.**



chapitre de nombreuses formes d'éducation et de formation en littératie des adultes, le Canada est en retard par rapport à un certain nombre de pays<sup>76, 77</sup>.

Les Canadiens participent non seulement moins aux programmes de formation, mais ils consacrent aussi moins de temps à ces programmes que les résidents d'autres pays. Le fait que les employeurs n'investissent pas dans la formation en compétences essentielles est un obstacle particulièrement important pour de nombreux adultes dont le niveau d'alphabétisation est faible. Selon certaines données probantes, l'employeur canadien moyen investit seulement 10 % de son budget de formation dans des compétences de base comme la littératie, la numératie et la communication<sup>78</sup>. Le milieu de travail demeure l'une des principales voies sous-utilisées pour la mise à niveau des compétences des adultes et l'un des seuls moyens d'augmenter rapidement les compétences globales requises par les progrès techniques et la mondialisation.

Selon les résultats de certaines recherches, il semblerait que de nombreux employeurs ne soient pas conscients des exigences en littératie de leurs emplois, ni des compétences en littératie des personnes qu'ils ont engagées, ou alors ils ne saisissent pas entièrement ces réalités. Bien que les employeurs parlent de plus en plus de la demande croissante de « compétences générales », notamment en ce qui a trait à la communication, au travail d'équipe, à la résolution de problèmes ou aux

<sup>76</sup> Rubenson K, Desjardins R. et Yoon E. (2005). [Apprentissage par les adultes au Canada : Une perspective comparative. Résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes.](#)

<sup>77</sup> Statistique Canada et l'Organisation et de développement économiques (OCDE). (2005). [Apprentissage et réussite : Premiers résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes.](#)

<sup>78</sup> Hughes P. et Grant M. (2007). [Learning and development outlook 2007: Are we learning enough?](#)

compétences socio-émotionnelles, ils n'ont souvent pas les outils nécessaires pour les définir et les évaluer<sup>79</sup>,<sup>80</sup>. Des recherches ont montré qu'en raison des changements technologiques, ces compétences deviennent de plus en plus importantes<sup>81, 82, 83, 84, 85, 86, 87</sup>.

Suite à des recherches, on a constaté que les contraintes financières continuaient de poser un problème majeur à l'investissement dans la formation, surtout pour les propriétaires de petites et moyennes entreprises (PME), qui ont souvent les plus forts besoins en formation, surtout en littératie et en compétences essentielles (LCE)<sup>88</sup>. De plus, bien que le rendement de l'investissement puisse être substantiel, les entreprises n'en bénéficient que tant que l'employé formé demeure à leur emploi. C'est pourquoi le risque de voir une entreprise concurrente « piquer » des employés nouvellement formés tend à dissuader les petites entreprises qui œuvrent dans des contextes hautement compétitifs<sup>89</sup>. Les mécanismes de co-financement, comme les modèles de rémunération au rendement, constituent une stratégie prometteuse pour les gouvernements qui veulent encourager les employeurs à investir dans la formation avec de fortes garanties de résultats<sup>90, 91, 92, 93</sup>.

Au-delà du financement, il n'y a pas suffisamment de programmes et d'outils bien conçus pour favoriser un accès équitable ainsi que l'offre de formations de qualité dans de nombreux secteurs et domaines professionnels de l'économie canadienne. Bien qu'une foule de données probantes attestent des rendements élevés des investissements dans la formation, ces rendements varient d'une industrie à l'autre en fonction de la qualité de l'« infrastructure » disponible pour soutenir la formation dans le cadre d'une profession donnée. Lorsque cette infrastructure est absente, le rendement sur les investissements dans la formation est moins certain, et il est alors moins probable que les employeurs investissent. Les gouvernements ont un rôle à jouer pour favoriser le développement de cette infrastructure, notamment en

---

<sup>79</sup> Cukier W., Hodson J. et Omar A. (2015). [“Soft” skills are hard: A review of the literature](#), p. 6-10.

<sup>80</sup> Conseil national de recherches. (2012). [Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century](#), p. 53.

<sup>81</sup> Clapperton M. (2015). [L'implication sociale et personnelle, un savoir-être essentiel en milieu de travail](#), p. 129-131.

<sup>82</sup> Conseillers en ressources humaines agréés (CRHA). (2014). [Competency framework](#).

<sup>83</sup> Dean S.A. (2017). [Soft skills needed for the 21st century workforce](#).

<sup>84</sup> Sutton N. (2002). Why can't we all just get along? Computing Canada, p. 20.

<sup>85</sup> Fleming et coll. (2019). [The future of work: How new technologies are transforming tasks](#).

<sup>86</sup> Autor D. et Price H. (2013). [The changing task composition of the US labor market: An update of Autor, Levy, and Murnane \(2003\)](#).

<sup>87</sup> Borowski T. (2019). [The Battelle for Kids P21 framework for 21st century learning](#).

<sup>88</sup> Kelly et coll. (2009). [Canada's training ground: SMEs' \\$18 billion investment in the nation's workforce](#).

<sup>89</sup> Mohrenweiser J., Zwick T. et Backes-Gellner U. (2019). Poaching and firm-sponsored training, p. 143-181.

<sup>90</sup> Brennan et coll. (2019). [Social finance pilots on essential skills training-evaluation report](#).

<sup>91</sup> Ziderman A. (2016). [Funding mechanisms for financing vocational training: An analytical framework](#), p. 11.

<sup>92</sup> Conseil consultatif en matière de croissance économique. (2017). [Un pays qui apprend : Outiller la main-d'œuvre du Canada avec les compétences de l'avenir](#), p. 11-18.

<sup>93</sup> Echenberg H. (2015). [Le gouvernement du Canada et la finance sociale](#), p. 3.

investissant dans des outils solides grâce auxquels on peut réaliser des évaluations suffisamment granulaires des besoins des travailleurs et des entreprises, dans des programmes qui correspondent à ces besoins ainsi que dans la présence d'enseignants bien formés et bien appuyés et, finalement, dans une mesure précise des résultats<sup>94</sup>.

## Le renouvellement du Cadre des compétences essentielles

### Mettre à jour le cadre pour répondre aux besoins actuels et futurs

Face au rythme du changement qui touche le marché du travail, les Canadiens doivent s'adapter à de nouvelles compétences et exigences sur leur lieu de travail. Pour faciliter cette transition, on a fait plusieurs appels pour renouveler le Cadre des compétences essentielles du Canada afin d'aider les Canadiens à s'adapter et de mesurer sa pertinence pour les employeurs ainsi que les changements survenus sur le marché<sup>95</sup>.

Une autre raison pour laquelle il est important de renouveler le Cadre des compétences essentielles du Canada est qu'il faut maintenir ses liens avec d'autres cadres de compétences, dont les initiatives d'évaluation internationales. En effet, dans l'ensemble des disciplines et des secteurs, on admet généralement, et il est aussi de plus en plus manifeste, que les « compétences générales » revêtent une importance critique pour la main-d'œuvre actuelle et future. Il existe un grand nombre de cadres de compétences pour déterminer les besoins émergents en compétences susceptibles d'améliorer l'employabilité ainsi qu'en éducation et en formation. Ces cadres incluent des compétences générales ainsi qu'un sous-ensemble de compétences qui s'imposent constamment comme des pièces maîtresses. L'OCDE a également lancé plusieurs initiatives de mesure pour recueillir des données internationales sur les compétences générales à partir de populations représentatives d'adultes (cycle 2 du PEICA), d'étudiants (PISA à venir) et les jeunes (études sur les compétences socio-émotionnelles), afin de souligner la reconnaissance croissante des compétences générales sur le plan international. Il est actuellement important de réévaluer, de perfectionner et de réorganiser le cadre des compétences essentielles pour veiller à ce qu'il reflète les réalités de l'évolution du marché et de la nature du travail et, par conséquent, les besoins changeants des employeurs et des demandeurs d'emplois ainsi que les dernières recherches et données probantes sur le développement des compétences et ses liens avec le marché de l'emploi et les autres facteurs et la situation socio-économique en général.

---

<sup>94</sup> Hughes P. et Campbell A. (2009). [Learning and development outlook 2009: Learning in tough times](#).

<sup>95</sup> Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2017). [Évaluation de l'alphabétisation et des compétences essentielles](#).

## Les principes directeurs et les critères dont il faut tenir compte pour renouveler le cadre

En 2019, le Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles d'EDSC a lancé un processus de participation et de consultation avec un vaste éventail d'intervenants de l'écosystème des compétences pour explorer un processus de renouvellement du Cadre des compétences essentielles. Le but explicite est de moderniser le cadre des compétences essentielles en définissant, en développant, en communiquant et en reconnaissant une série de compétences communes pour aider les Canadiens à obtenir et à conserver un emploi qui soit aligné sur les priorités des employeurs, des programmes des marchés du travail provinciaux et territoriaux et des organismes de prestation de services<sup>96</sup>.

Pour restreindre la portée et cibler efficacement les compétences les plus susceptibles de répondre aux besoins et aux priorités des employeurs et des groupes d'intervenants, on a élaboré plusieurs principes directeurs clés pour appuyer les études de l'EIAA et de l'EIACA afin d'orienter les efforts de renouvellement et les critères de sélection des nouvelles compétences qui seront peut-être incluses dans le cadre<sup>97</sup>. Les nouvelles compétences devront être :

- **axées sur le travail et transférables** : de multiples sources attestent que cette compétence est requise ou importante pour un vaste éventail de milieux de travail ou de professions;
- **durables et persistante** : la compétence est importante aujourd'hui et continuera probablement d'être utile au fur et à mesure de l'évolution du marché pour répondre aux besoins futurs des employeurs;
- **enseignable** : il est possible d'acquérir cette compétence par l'enseignement et la formation pratique;
- **souple et inclusive** : la compétence est applicable à divers contextes (par ex., le lieu de travail et la vie en général), rôles (par ex., employés, gestionnaires et superviseurs) et individus (par ex., cultures, genres et habiletés);
- **largement reconnue** : la compétence est soutenue ou avalisée par d'autres cadres canadiens ou étrangers importants/pertinents;
- **mesurable** : la compétence peut être mesurée à l'aide de données probantes la reliant à des résultats sur le marché du travail.

---

<sup>96</sup> Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2017). [Évaluation de l'alphabétisation et des compétences essentielles](#).

<sup>97</sup> Murray T., Clermont Y. et Binkley M. (2005). [Measuring adult literacy and life skills: New frameworks for assessment](#).

## La mesurabilité et les liens probants avec des résultats

S'agissant de compétences, l'un des plus importants critères dont il faut tenir compte est la mesurabilité : il faut que la compétence puisse être mesurée de façon valable et fiable, et avec suffisamment de précision pour appuyer l'ensemble de ses applications prévues :

1. **la conception de politiques et de programmes;**
2. **le contrôle de programmes;**
3. **la génération de connaissances;**
4. **l'évaluation de programmes;**
5. **la prise de décisions administratives concernant des personnes ou des unités administratives.**

Ces trois dernières utilisations nécessitent la plus grande précision statistique des mesures, car une erreur de classification entraînerait directement une répartition inégale des avantages et de l'efficacité économique.

Dans le même ordre d'idées, il doit y avoir des données probantes qui montrent que la compétence mesurée est associée à des résultats sur le marché du travail. En effet, les autres critères peuvent être appliqués dans l'optique de la mesurabilité et des données probantes : par ex., en cherchant des données probantes indiquant que la compétence a été mesurée et associée à des résultats sur le marché du travail dans différentes professions (transférables) et populations ainsi que dans différents contextes (inclusive), et qu'elle est malléable et apte à être acquise (enseignable). Le premier critère de validation d'une nouvelle compétence pourrait être un lien avec des résultats sur le marché du travail, le deuxième sa malléabilité et son aptitude à être acquise et le troisième son association à de meilleurs résultats d'intérêt subséquents. Quatrièmement, nous devons avoir une idée de l'endroit où se situe la limite de la production pédagogique, car, sans cela, une foule de données probantes montrent que bon nombre de fournisseurs de programmes de formation seront victimes du danger moral associé à un marché qui n'offre ni incitatifs ni sanctions en matière de rendement<sup>98, 99</sup>.

## La mesurabilité et les liens probants avec des « compétences générales »

Un balayage des compétences générales au-delà de celles couvertes par le cadre des compétences essentielles actuel a révélé que nombre de ces compétences ont été mesurées en dehors de contextes

---

<sup>98</sup> Gyarmati et coll. (2014). [UPSKILL: A credible test of workplace literacy and essential skills training](#).

<sup>99</sup> Alberta Workforce Essential Skills et Association des collèges communautaires du Canada. (2015). [Guided pathways: Integrating essential skills](#).

industriels et de contextes de littératie<sup>100, 101, 102, 103</sup>. Les données probantes psychométriques, conceptuelles et théoriques les plus révélatrices proviennent de recherches sur la personnalité et les organisations qui, depuis longtemps, permettent de définir et de mesurer de façon étoffée des compétences/attributs personnels. Le cadre le plus largement reconnu et analysé est le modèle à cinq facteurs (MCF), qui cerne en cinq dimensions un éventail presque complet de personnalités humaines, dont chacune a ses propres sous-dimensions. Un travail à cet égard est en cours à l'OCDE, et de grandes organisations d'évaluation, comme Educational Testing Services et ACT, sont chargées de valider des mesures propres aux contextes. Il reste à voir si les mesures existantes sont suffisamment précises pour servir à des fins administratives, comme le recrutement, la sélection ou la promotion des travailleurs<sup>104</sup>.

## Les domaines critiques nécessitant une recherche plus approfondie sur les compétences et les capacités

Bien que l'on sache beaucoup de choses sur les cadres de compétences, bon nombre de questions demeurent et il est nécessaire de poursuivre les recherches dans plusieurs domaines, dont celui de la mesure<sup>105, 106, 107</sup>. Voici six domaines prioritaires nécessitant une recherche plus approfondie.

- 1. Quelles sont les meilleures mesures des compétences socio-émotionnelles?** La mesure des compétences socio-émotionnelles est devenue de plus en plus une priorité sur le plan international, et plusieurs pays (dont le Canada) ont inclus de brefs répertoires sur la personnalité dans les suivis longitudinaux de leurs échantillons originaux du PEICA. Ces cadres de mesure étendus permettent d'explorer l'importance tant du niveau d'alphabétisation (sous la forme de compétences essentielles objectivement évaluées) que des dimensions de la personnalité dans la prévision de diverses situations de la vie (par ex., marché du travail, scolarité, formation et santé) au sein de vastes échantillons de populations adultes.
- 2. Quelles sont les mesures qui permettent de prédire le plus précisément les résultats sur le marché du travail?** Bien qu'à la suite de plusieurs méta-analyses de documents de recherche, on ait pu confirmer que les mesures des compétences socio-émotionnelles, surtout celles dérivées de dimensions de la personnalité, permettent de prédire globalement les résultats liés à l'éducation et

---

<sup>100</sup> Société de recherche sociale appliquée. (2018). [Examen exhaustif et élaboration d'options de mesure pour les initiatives portant sur les compétences essentielles : Phase 1 - Inventaire des mesures](#).

<sup>101</sup> Guerra N., Modecki K. et Cunningham W. (2014). [Developing social-emotional skills for the labor market: The PRACTICE model](#).

<sup>102</sup> Futureworx. (2019). [Building a pan-Canadian soft skills framework](#).

<sup>103</sup> Conference Board du Canada. (n.d.). [Employability skills](#).

<sup>104</sup> Payne A. (2018). [Assessing post-secondary graduates' soft skills, job search and employment outcomes](#).

<sup>105</sup> Conseil national de recherches. (2012). [Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century](#).

<sup>106</sup> Levin H. (2012). [More than just test scores](#), p. 5.

<sup>107</sup> Binkley et coll. (2010). [Defining 21st century skills](#), p. 71.

au marché du travail, plusieurs questions demeurent. Par exemple, on ne sait pas clairement dans quelle mesure les compétences générales sont importantes par rapport au niveau d'alphabétisation ou à d'autres compétences essentielles. Bien que des données probantes issues d'initiatives de mesure internationales comme l'EIAA et le PEICA aient régulièrement attesté de la présence de liens entre le niveau d'alphabétisation et l'emploi, ce n'est que récemment que les compétences générales ont commencé à être véritablement incluses dans les cadres de mesure.

### **3. Par rapport aux autres pays, où se situe le Canada sur le plan des compétences**

**socio-émotionnelles?** Au Canada, les suivis du PEICA consistent en trois vagues de l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA). À cet égard, les résultats préliminaires d'autres pays sont époustouflants : ils montrent que les traits de personnalité, surtout dans les dimensions de la diligence et de la stabilité du MCF, déterminent les situations de la vie ainsi que, de façon indépendante, le niveau d'alphabétisation<sup>108, 109</sup>. Il vaut, cependant, la peine de relever que la génération d'échelles de maîtrise comparables dans ces domaines nécessite un ajustement statistique complexe pour éliminer les erreurs de réponse substantielles chez les personnes de différents milieux. Ces résultats confirment une importante leçon tirée de l'analyse des données de l'étude longitudinale du développement de l'enfant de Wellington (soit que la communication, la curiosité et la persévérance, des aspects majeurs du MCF, conditionnent l'acquisition de compétences supérieures)<sup>110</sup>. Il reste à réaliser des analyses similaires à l'aide de données existantes sur les adultes canadiens.

### **4. Quels sont les effets et la pertinence de ces compétences sur les employeurs et la réussite professionnelle des travailleurs?**

Les enquêtes sur l'importance des compétences socio-émotionnelles doivent aussi exploiter d'autres séries de données, par exemple des efforts de mesure à grande échelle dirigés par des employeurs et des associations industrielles qui relient des compétences générales préalables à des mesures de rendement professionnel subséquent. Il est possible de favoriser et d'éclairer les efforts en cours pour renouveler le cadre des compétences essentielles canadien tout en maintenant la comparabilité avec des initiatives d'évaluation internationales en tirant parti des séries de données existantes afin de mieux saisir les mesures de compétences générales les plus efficaces pour prévoir les principaux résultats de diverses sous-populations clés et de divers contextes d'emploi. Nous devons aussi être conscients du fait que certains employeurs risquent d'utiliser une mesure subjective des « compétences générales » comme couverture pour justifier des pratiques de promotion et d'emploi discriminatoires<sup>111</sup>.

---

<sup>108</sup> Heineck G. et Anger S. (2010). The returns to cognitive abilities and personality traits in Germany.

<sup>109</sup> Heckman J., Stixrud J. et Urzua S. (2006). [The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior](#).

<sup>110</sup> Wylie C. et Hogden E. (2007). [Competent learners @ 16: Competency levels and development over time - Technical report](#).

<sup>111</sup> Mong S. et Roscigno V. (2010). [African American men and the experience of employment discrimination](#), p. 1-21.

- 5. Quels modèles, approches et pratiques fonctionnent pour perfectionner ces compétences?** Un autre aspect primordial consistera à édifier une meilleure base de données probante concernant la malléabilité des compétences socio-émotionnelles afin d'éclairer d'autres investissements dans l'élaboration de programmes d'enseignement et de formation. Tandis que nombre de données probantes indiquent qu'il est possible de favoriser l'acquisition de compétences générales par des interventions globales dès la petite enfance et que ces interventions donnent lieu à des résultats positifs à long terme, on a réalisé moins de recherches sur les changements possibles par des interventions à l'âge adulte<sup>112, 113, 114</sup>. Il y a au Canada quelques initiatives de mesure et de formation axées sur les compétences générales, mais nous avons besoin de mieux comprendre non seulement leurs effets, mais aussi leurs modèles de programme. Nous devons mieux saisir comment les apprenants peuvent être les plus efficaces possibles dans l'approche des tâches, la réaction au stress ainsi que l'interaction et la collaboration avec autrui. En règle générale, nous devons faire des efforts plus extensifs pour déterminer les pratiques exemplaires concernant la formation et la mesure des compétences socio-émotionnelles de diverses populations et dans divers contextes d'apprentissage.
- 6. En fin de compte, quelle est l'utilité des cadres de compétences pour combler les « écarts de compétences »?** Il y a une latitude considérable concernant des recherches visant à évaluer l'utilité de ces cadres pour différents intervenants, dont les fournisseurs de services et les employeurs, et il y a aussi un avantage concurrentiel à leur accorder plus d'attention. En effet, on axe de nouvelles recherches sur la mesure dans laquelle ces compétences et leur évaluation sont liées à l'emploi et aux revenus. On a, par exemple, récemment découvert que les résultats relatifs au PEICA et à la situation de l'emploi des immigrants sont, au mieux, peu concluants et, au pire, laissent penser que d'autres facteurs entrent en jeu. Finalement, il est essentiel de poursuivre le développement et l'examen régulier des cadres de compétences pour éclairer l'évaluation des programmes, des programmes postsecondaires aux programmes d'ALS, promouvoir leur efficacité, accroître leurs effets et maximiser le rendement sur l'investissement.

---

<sup>112</sup> Cantor et coll. (2019). [Malleability, plasticity, and individuality: How children learn and develop in context](#), p. 307-337.

<sup>113</sup> Hoeschler P., Balestra S. et Backes-Gellner U. (2018). [The development of non-cognitive skills in adolescence](#), p. 40-45.

<sup>114</sup> Doidge N. (2016). The brain's way of healing: Remarkable discoveries and recoveries from the frontiers of neuroplasticity.

# RÉFÉRENCES

- ACCESS. (n.d.). Page d'accueil. ACCESS. <http://www.accessfutures.com/>
- Alberta Workforce Essential Skills. (AWES) et Association des collèges communautaires du Canada. (2015). Guided pathways: Integrating essential skills. AWES. <https://awes.ca/about-us/our-projects/guided-pathways-integrating-essential-skills/>
- Autor D. et Price H. (2013). The changing task composition of the US labor market: An update of Autor, Levy, and Murnane (2003) (document de travail de MIT, juin 2013). <https://economics.mit.edu/files/9758>
- Berdrow I. et F. Evers. (2010). Bases of competence: An instrument for self and institutional assessment. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 35(4), p.419-434. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10888691.2017.1398649>
- Binkley M., Erstad O., Herman J., Raizen S., Ripley M. et Rumble. (2010). Defining 21st Century skills. Projet de Livre blanc (Issu d'un rapport présenté en 2010 au Learning and Technology World Forum, London). [https://oei.org.ar/ibertic/evaluacion/sites/default/files/biblioteca/24\\_defining-21st-century-skills.pdf](https://oei.org.ar/ibertic/evaluacion/sites/default/files/biblioteca/24_defining-21st-century-skills.pdf)
- Borowski T. (2019). The Battelle for kids P21 framework for 21st Century learning. Établissement d'un groupe de travail chargé de l'évaluation pratique des compétences socio-émotionnelles. <https://measuringel.casel.org/wp-content/uploads/2019/08/AWG-Framework-Series-B.9.pdf>
- Borwein S. (2014). The Great skills divide: A review of the literature. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/Skills%20Part%201.pdf>
- Braham E. et Tobin S. (2020). Résoudre le casse-tête des compétences : La bonne information, la pièce manquante. Forum des politiques publiques, Future Skills Centre et Diversity Institute. <https://fsc-ccf.ca/research/solving-the-skills-puzzle-the-missing-piece-is-good-information/>
- Brennan K., Carriere B., Currie S., Hui T., Palameta B. et Voyer J. (2019). Social finance pilots on essential skills training-evaluation report. Publication de la SRSA. <http://www.srdc.org/media/553020/social-finance-final-report.pdf>
- Burning Glass Technologies. (2018). Changing the way we think about skills. <https://www.burning-glass.com/blog/changing-the-way-we-think-about-skills/>
- Cantor P., Osher D., Berg J., Steyer L. et Rose T. (2019). Malleability, plasticity, and individuality: How children learn and develop in context. *Applied Developmental Science*, 23(4), pp.307-337. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10888691.2017.1398649>
- Clapperton M. (2015). L'implication sociale et personnelle, un savoir-être essentiel en milieu de travail. *Documentation et bibliothèques*, 61 (2-3), pp.129-131. <https://doi.org/10.7202/1032821ar>
- Commission européenne. (2020). Classification européenne des aptitudes/compétences, certifications et professions. <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>
- Commonwealth de l'Australie. (2012). Australian core skills framework. [https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/acsf\\_document\\_01-05-2019.pdf](https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/acsf_document_01-05-2019.pdf)
- Conference Board du Canada. (n.d.). Employability skills. Conference Board du Canada. <https://www.conferenceboard.ca/edu/employability-skills.aspx>

- Conseil consultatif en matière de croissance économique. (2017). Un pays qui apprend : Outiller la main-d'œuvre du Canada avec les compétences de l'avenir. Gouvernement du Canada. <https://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/pdf/learning-nation-fra.pdf>
- Conseil de l'information sur le marché du travail, Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Statistique Canada. (2019). Faire le lien entre les compétences et les professions : un court document de réflexion pour identifier les compétences découlant de la CNP. Perspectives de l'IMT - Publication N° 16, pp.1-44. <https://lmic-cimt.ca/wp-content/uploads/2020/02/Perspectives-de-lIMT-no-16-1.pdf>
- Conseil des ministres de l'Éducation, Canada (CMEC). (n.d). Global competencies. Publication du CMEC [https://www.cmec.ca/676/Comp%3%a9tences\\_globales.html](https://www.cmec.ca/676/Comp%3%a9tences_globales.html)
- Conseil de l'Union européenne. (2018). Council recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning. Journal officiel de l'Union européenne, 189/1. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)
- Conseil national de recherches. (2012). Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century. National Academies Press. [https://hewlett.org/wp-content/uploads/2016/08/Education\\_for\\_Life\\_and\\_Work.pdf](https://hewlett.org/wp-content/uploads/2016/08/Education_for_Life_and_Work.pdf)
- Conseillers en ressources humaines agréés. (CRHA). (2019). Cadres de compétences Publication de la SRSA. [https://cphr.ca/wp-content/uploads/2019/09/hrc22\\_170217\\_compétence-cadre\\_expansion\\_190915.pdf](https://cphr.ca/wp-content/uploads/2019/09/hrc22_170217_compétence-cadre_expansion_190915.pdf)
- Coulombe S. et Tremblay J. (2004). Literacy, human capital, and growth (document de travail N° 0407E). Université d'Ottawa <http://aix1.uottawa.ca/~scoulomb/pages/Coulombe-Tremblay-UOWP0407E.pdf>
- Coulombe S. et Tremblay J. (2005). Public investment in skills: Are Canadian governments doing enough? C.D. Institut C.D. Howe. [https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research\\_papers/mixed/commentary\\_217.pdf](https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/commentary_217.pdf)
- Cukier W. (2020). Return on investment: Industry leadership on upskilling and reskilling their workforce. Forum des politiques publiques, Future Skills Centre et Diversity Institute. <https://ppforum.ca/wp-content/uploads/2020/01/ReturnOnInvestment-PPF-JAN2020-EN-2.pdf>
- Cukier W., Hodson J. et Omar A. (2015). "Soft" skills are hard: A review of the literature. Diversity Institute. [https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/KSG2015\\_SoftSkills\\_FullReport.pdf](https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/KSG2015_SoftSkills_FullReport.pdf)
- DataAngel. (2008). Addressing Canada's literacy challenge: A cost-benefit analysis. DataAngel Policy Research Incorporated. <http://www.dataangel.ca/docs/CanadasLiteracyChallenge2009.pdf>
- Dean S. (2017). Soft skills needed for the 21st century workforce. Dissertation, Walden University ScholarWorks. <https://scholarworks.waldenu.edu/cqi/viewcontent.cqi?article=4772&context=dissertations>
- Dion N. et Maldonado V. (2013). Making the grade? Troubling trends in postsecondary student literacy. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/HEQCO%20Literacy%20ENG.pdf>
- Doidge N. (2016). The brain's way of healing: Remarkable discoveries and recoveries from the frontiers of neuroplasticity. Viking.

- Dolphin T. (2015). Technology, globalisation and the future of work in Europe: Essays on employment in a digitised economy. Institute for Public Policy Research. [https://www.ippr.org/files/publications/pdf/technology-globalisation-future-of-work\\_Mar2015.pdf](https://www.ippr.org/files/publications/pdf/technology-globalisation-future-of-work_Mar2015.pdf)
- Echenberg H. (2015). Le gouvernement du Canada et la finance sociale (Étude générale N° 2015-140-E). Bibliothèque du Parlement, Ottawa. <https://lop.parl.ca/staticfiles/PublicWebsite/Home/ResearchPublications/BackgroundPapers/PDF/2015-140-f.pdf>
- Educational Testing Service. (2002). Digital transformation: A framework for ICT literacy. A Report of the International ICT Literacy Panel. <https://www.ets.org/Media/Research/pdf/ICTREPORT.pdf>
- Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2015). Comprendre les compétences essentielles. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/definition.html>
- Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019a). Profils des compétences essentielles. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/profils.html>
- Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019b). Taxonomie des compétences et des capacités. Gouvernement du Canada. <https://noc.esdc.gc.ca/TaxonomieCompetences/TaxonomieCompetencesBienvenue/b24e23a98dc64902ae733c2ca5fc3e50?GoCTemplateCulture=fr-CA>
- Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2020). À propos du programme d'appui aux initiatives sectorielles. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/programme-initiatives-sectorielles.html>
- Fleming M., Reddy P. et Subhro D. (2019). The future of work: How new technologies are transforming tasks. Laboratoire de l'intelligence artificielle Watson MIT-IBM. <https://www.ibm.com/blogs/recherche/2019/10/mit-ibm-watson-ai-lab-future-of-work/>
- Forum économique mondial. (2018). The future of jobs report. Centre for the New Economy and Society. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf)
- Futureworx. (2019). Building a pan-Canadian soft skills framework. Publication de Futureworx. <https://futureworx.ca/wp-content/uploads/2019/01/Soft-Skills-Framework-Report.pdf>
- Green D. et Riddell W. (2007). Littératie et marché du travail : formation de compétences et incidence sur les gains de la population de souche. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/89-552-m/89-552-m2007018-fra.pdf?st=RctKIKqZ>
- Guerra N., Modecki K. et Cunningham W. (2014). Developing social-emotional skills for the labor market: The PRACTICE model. Banque mondiale. <http://documents.worldbank.org/curated/en/970131468326213915/pdf/WPS7123.pdf>
- Gyarmati D. et coll. (2014). UPSKILL: A credible test of workplace literacy and essential skills training. Société de recherche sociale appliquée (SRSA). <http://www.srdc.org/media/199774/upskill-technical-report-en.pdf>
- Harwood C. (2012). State of the literacy and essential skills field. Canadian Literacy and Learning Network. [http://en.copian.ca/library/research/clln/state\\_of\\_es/state\\_of\\_es.pdf](http://en.copian.ca/library/research/clln/state_of_es/state_of_es.pdf)

- Heckman J., Stixrud J. et Urzua S. (2006). The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor Economics* 24(3), pp.411-482. [http://jenni.uchicago.edu/papers/Heckman-Stixrud-Urzua\\_JOLE\\_v24n3\\_2006.pdf](http://jenni.uchicago.edu/papers/Heckman-Stixrud-Urzua_JOLE_v24n3_2006.pdf)
- Heineck G. et Anger S. (2010). The returns to cognitive abilities and personality traits in Germany. *Labour economics*, 17(3), pp.535-546.
- Hoeschler P., Balestra S. et Backes-Gellner U. (2018). The development of non-cognitive skills in adolescence. *Economics Letters*, 163, pp.40-45. [http://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0138\\_lhwpaper.pdf](http://repec.business.uzh.ch/RePEc/iso/leadinghouse/0138_lhwpaper.pdf)
- Hughes P. et Campbell A. (2009). Learning and development outlook 2009: Learning in tough times. Conference Board du Canada. <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=3162>
- Hughes P. et Grant M. (2007). Learning and development outlook 2007: Are we learning enough? Conference Board du Canada. <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=1995>
- Kelly D., Azoulay A., Debus A., George B., Parent L. et Petkov P. (2009). Canada's training ground: SMEs' \$18 billion investment in the nation's population active. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. <https://www.cfib-fcei.ca/sites/default/files/pdf/rr3361.pdf>
- Lane J. et Griffiths J. (2017). Matchup: A case for pan-Canadian competency frameworks. Canada West Foundation. <https://cwf.ca/research/publications/matchup-a-case-for-pan-canadian-competency-frameworks/>
- Lane J. et Murray T. (2015). Smarten Up: It's time to build essential skills. Canada West Foundation. [http://cwf.ca/wp-content/uploads/2015/10/CWF\\_HCP\\_SmartenUp\\_Report\\_JUN2015.pdf](http://cwf.ca/wp-content/uploads/2015/10/CWF_HCP_SmartenUp_Report_JUN2015.pdf)
- Lane J. et Murray T. (2018). Literacy lost: Canada's basic skills shortfall. Canada West Foundation. [http://www.dataangel.ca/docs/CWF\\_LiteracyLost\\_December2018.pdf](http://www.dataangel.ca/docs/CWF_LiteracyLost_December2018.pdf)
- Lane J. et Murray T. (2019). What now? Ready or not? The need to improve this gen literacy. Canada West Foundation. <https://cwf.ca/research/publications/what-now-ready-or-not-the-need-to-improve-this-gen-literacy/#pdf>
- Lapointe S. et Turner J. (2020). Tirer parti des compétences des diplômés en sciences sociales et humaines. Forum des politiques, Diversity Institute de l'Université Ryerson et Centre des compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/Comp%C3%A9tencesDesDipl%C3%B4m%C3%A9s-FPP-JAN2020-FR-FINAL.pdf>
- Levin H. (2012). More than just test scores. *Prospects*, 42(3), pp.269-284. [https://www.researchgate.net/publication/257641220\\_More\\_than\\_just\\_test\\_scores](https://www.researchgate.net/publication/257641220_More_than_just_test_scores)
- McCracken M. et Murray T. (2010). The economic benefits of literacy: Evidence and Implications for Policy, CLLRN, Ottawa. <http://www.dataangel.ca/docs/EconomicBenefitsofLiteracy2010.pdf>
- Mohrenweiser J., Zwick T. et Backes-Gellner U. (2019). Poaching and firm-sponsored training. *British Journal of Industrial Relations*, 57(1), pp.143-181.
- Mong S. et Roscigno V. (2010). African American men and the experience of employment discrimination. *Qualitative Sociology*, 33(1), pp.1-21. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11133-009-9142-4>
- Murray T. (2008). Longitudinal research related to the acquisition and maintenance of literacy. Tiré de S. Reder et J. Bynner (Éds.), *Tracking adult literacy and numeracy skills: Findings from longitudinal research*. Routledge.

Murray T. (2020). Literacy in Canada: Trends in skill supply and skill demand, skill shortages and surpluses and skill loss. Conseil des ministres de l'Éducation, Canada (CMEC).

Murray T., Clermont Y. et Binkley M. (2005). Mesurer la littératie et les compétences des adultes : des nouveaux cadres d'évaluation. N° 89-552-MIF au catalogue, n°13. Statistique Canada.  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.120.4652&rep=rep1&type=pdf>

Murray T. et Shillington R. (2012). Understanding aboriginal literacy markets in Canada: A segmentation analysis. DataAngel Policy Research Incorporated. <http://www.dataangel.ca/docs/UnderstandingAboriginalLiteracy2012.pdf>

Murray T. et Shillington R. (2014). The efficiency of Essential Skills markets in Alberta: Initial results from PIAAC. DataAngel Policy Research Incorporated.

O\*Net Resource Centre. (n.d.). About O\*Net. <https://www.onetcenter.org/overview.html#applications>

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2013). OECD skills outlook 2013: First results from the survey of adult skills. Éditions de l'OCDE. [https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20\(eng\)--full%20v12--eBook%20\(O4%2011%202013\).pdf](https://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20(eng)--full%20v12--eBook%20(O4%2011%202013).pdf)

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2016). Getting skills right: Assessing and anticipating changing skill needs. OECD Publishing. [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/getting-compétences-right-évaluering-and-anticipating-changing-compétence-needs\\_9789264252073-en#page7](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/getting-compétences-right-évaluering-and-anticipating-changing-compétence-needs_9789264252073-en#page7)

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2019a). OECD Programme for international student assessment (PISA) 2018 results. Éditions de l'OCDE. <https://www.oecd.org/pisa/publications/pisa-2018-results.htm>

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2019b). OECD skills survey, second cycle. Éditions de l'OCDE. <https://www.oecd.org/skills/piaac/about/piaac2ndcycle/>

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2019c). OECD study on social and emotional skills. Éditions de l'OCDE. <http://www.oecd.org/education/cei/social-emotional-skills-study/>

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et Statistique Canada. (2000). La littératie à l'ère de l'information : Rapport final de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes. OCDE et Statistique Canada. <https://nces.ed.gov/surveys/ials/results98.asp>

Payne A. (2018). Assessing post-secondary graduates' soft skills, job search and employment outcomes. Thèse, Université de Guelph.  
[https://atrium.lib.uoguelph.ca/xmlui/bitstream/handle/10214/14131/Payne\\_Alyssa\\_201808\\_Ma.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://atrium.lib.uoguelph.ca/xmlui/bitstream/handle/10214/14131/Payne_Alyssa_201808_Ma.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Riddell W.C. (2006). The impact of education on economic and social outcomes: An overview of recent advances in economics. Canadian Policy Research Networks. [http://oaresource.library.carleton.ca/cprn/44362\\_en.pdf](http://oaresource.library.carleton.ca/cprn/44362_en.pdf)

Rubenson K., Desjardins R. et Yoon E. (2007). Apprentissage par les adultes au Canada : Une perspective comparative. Statistique Canada. <https://escholarship.org/uc/item/14f5n68r>

Schwerdt G. et Wiederhold S. (2018). Literacy and growth: New evidence from PIAAC. DataAngel Policy Research Incorporated. [http://www.dataangel.ca/docs/LiteracyandGrowth\\_revised\\_October2018.pdf](http://www.dataangel.ca/docs/LiteracyandGrowth_revised_October2018.pdf)

Shortt D., Robson B. et Sabat M. (2020). Comblent le déficit des compétences numériques. Forum des politiques publiques, Future Skills Centre et Diversity Institute. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2020/01/ComblentLeD%C3%A9ficitDeComp%C3%A9tencesNum%C3%A9riques-FPP-JAN20.pdf>

Skills/Compétences Canada. (n.d.). Page d'accueil. Skills/Compétences Canada. <https://www.skillscompetencescanada.com/fr/>

Société de recherche sociale appliquée (SRSA). (2018). Examen exhaustif et élaboration d'options de mesure pour les initiatives portant sur les compétences essentielles : Phase 1 – Inventaire des mesures. Publication de la SRSA. [http://www.srdc.org/media/553021/oles-measurement-phase-1-report\\_fr.pdf](http://www.srdc.org/media/553021/oles-measurement-phase-1-report_fr.pdf)

Soffel J. (2016). What are the 21st-century skills every student needs? Forum économique mondial. <https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-compétences-future-jobs-students/>

Statistique Canada. (2013). Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA). Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/89-555-x/89-555-x2013001-fra.pdf?st=z6qd8Cn8>

Statistique Canada. (2005). Miser sur nos compétences : Résultats canadiens de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes. Catalogue n° 89-617-XIE. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-617-x/89-617-x2005001-fra.pdf>

Statistique Canada et Organisation de développement économiques (OCDE) (2005). Apprentissage et réussite : Premiers résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes. Éditions de l'OCDE. <https://www.oecd.org/education/innovation-education/34867438.pdf>

Stewart G., Geraci K. et Nagy P. (2004). Essential skills and Canadian language benchmarks: Considerations in comparing conceptual frameworks. Centre pour les niveaux de compétence linguistique canadien, p.3. [https://www.language.ca/wp-content/uploads/2018/03/01ESclbConsiderations\\_e.pdf](https://www.language.ca/wp-content/uploads/2018/03/01ESclbConsiderations_e.pdf)

Sutton N. (2002). Why can't we all just get along? Computing Canada, 28(16), p.20.

Willms J. et Murray T. (2008). Acquisition et perte de compétences en littératie au cours de la vie. N° 89-552-MIF au catalogue — N°16. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/89-552-m/89-552-m2007016-fra.pdf?st=u0q7d1a>

Wylie C. et Hogden E. (2007). Competent learners @ 16: Competency levels and development over time - Technical report. New Zealand Council For Educational Research. <https://www.nzcer.org.nz/system/files/cc-overtime-16.pdf>

Ziderman A. (2016). Funding mechanisms for financing vocational training: An analytical framework. Policy Paper No. 110. Institute for the Study of Labor. <http://ftp.iza.org/pp110.pdf>

# ANNEXE : CADRES PROVINCIAUX, NATIONAUX ET INTERNATIONAUX

Cadres	Caractéristiques marquantes	Adresse URL ou référence sur papier
La Classification nationale des professions	Structure hiérarchique de cinq étages qui classe les professions en 10 grandes catégories professionnelles, 40 grands groupes, 140 groupes intermédiaires, 500 groupes de base et 939 sous-groupes, en fonction du type de travail réalisé.	<a href="https://noc.esdc.gc.ca/LaStructure/Hierarchie/cdd81b47-81624529aa107bc23a5e6f22?GoCTemplateCulture=fr-CA">https://noc.esdc.gc.ca/LaStructure/Hierarchie/cdd81b47-81624529aa107bc23a5e6f22?GoCTemplateCulture=fr-CA</a>
Le Guide sur les carrières	Présente les caractéristiques principales du travailleur ainsi que les autres indicateurs reliés aux professions : les aptitudes, les intérêts, la relation avec les données, les personnes, les choses, les activités physiques, l'éducation/la formation et le milieu de travail.	<a href="https://noc.esdc.gc.ca/GuideCarrieres/ProposGc/b53f53-15532f4ef28026cd15a0e00547?GoCTemplateCulture=fr-CA">https://noc.esdc.gc.ca/GuideCarrieres/ProposGc/b53f53-15532f4ef28026cd15a0e00547?GoCTemplateCulture=fr-CA</a>
Les Profils des compétences essentielles –	Description de la façon dont les travailleurs de plus de 350 professions se servent de chacune des compétences essentielles clés de leurs tâches, et à quel niveau de compétence.	<a href="https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/profils.html">https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/profils.html</a>
Les Normes professionnelles Sceau rouge	Établissent les exigences et les évaluations des compétences essentielles de chaque métier, de l'apprentissage au niveau de compagnon. Les provinces peuvent ensuite élaborer leur formation en fonction de ces normes de façon à ce que les gens de métier puissent remplir les conditions pour travailler dans différentes provinces.	<a href="http://www.red-seal.ca/resources/n.4.1-fra.html">http://www.red-seal.ca/resources/n.4.1-fra.html</a>
Les normes professionnelles nationales financées par le PAIS	Des groupes représentatifs du marché du travail ont reçu des subventions et des contributions fédérales pour élaborer des normes professionnelles nationales ainsi que des systèmes d'agrément et de certification propres au secteur que leur groupe représente.	<a href="https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/programme-initiatives-sectorielles.html">https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/programme-initiatives-sectorielles.html</a>
O*Net : Réseau de l'information sur l'emploi du ministère du Travail des É.-U.	Fournis une base de données de profils professionnels en ligne, les exigences en matière de compétences étant exposées pour chaque profession.	<a href="https://www.onetonline.org/skills/">https://www.onetonline.org/skills/</a>

L'Australian Core Skills Framework (cadre des compétences de base australien)	Ce cadre expose comment cinq compétences centrales (apprentissage, lecture, rédaction, communication orale et calcul) peuvent servir de repères et être appliquées à divers contextes (dont les contextes personnel, professionnel et scolaire) en fonction du niveau de compétence d'une personne et des variables de rendement en vigueur.	<a href="https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/acsf_document_01-05-2019.pdf">https://docs.employment.gov.au/system/files/doc/other/acsf_document_01-05-2019.pdf</a>
Key Competencies for Lifelong Learning: A European Reference framework. (les compétences nécessaires à l'apprentissage à vie : cadre de référence européen)	Établir les droits des personnes à l'apprentissage à vie et à la formation nécessaire pour perfectionner leurs compétences. Ce cadre identifie les huit capacités clés et leurs compétences essentielles, fournit un outil de référence et soutient les gouvernements à différents niveaux dans leurs initiatives de développement des compétences.	<a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&amp;from=EN">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&amp;from=EN</a>
Singapore: The Skills Framework (Singapour : le cadre des compétences)	Dans l'optique des feuilles de route pour la transformation industrielle, ce cadre donne de l'information sur des secteurs, dont des renseignements généraux, des voies, des professions, des compétences existantes/émergentes et des programmes de formation pour chaque secteur. Ce cadre a été élaboré en collaboration avec le gouvernement et des intervenants du secteur.	<a href="https://www.skillsfuture.sg/skills-framework">https://www.skillsfuture.sg/skills-framework</a>
Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA)	Examine comment les compétences en littératie, en numératie et en résolution de problèmes requises dans les milieux fortement marqués par la technologie sont réparties entre et dans les pays. Ces données sont recueillies lors d'un sondage qui comprend une évaluation des compétences directes, une évaluation, un questionnaire de base et un module sur l'utilisation des compétences.	<a href="http://www.piaac.ca/610/PAGE_D%E2%80%99ACCUEIL.html/">http://www.piaac.ca/610/PAGE_D%E2%80%99ACCUEIL.html/</a>
Atlantic Canada Framework for Essential Graduation Competencies (le cadre des compétences nécessaires à l'obtention d'un diplôme du Canada atlantique)	Mets en lumière les capacités essentielles (citoyenneté, communication, développement personnel et professionnel, maîtrise technologique, pensée critique, créativité et innovation) et les composantes de chaque compétence qu'une personne devrait posséder à la fin de ses études secondaires afin d'éclairer l'élaboration des programmes. Ces compétences forment ensuite la base de l'apprentissage à vie/l'enseignement postsecondaire.	<a href="http://www.ednet.ns.ca/files/curriculum/atlantic_canada_essential_grad_competencies.pdf">http://www.ednet.ns.ca/files/curriculum/atlantic_canada_essential_grad_competencies.pdf</a>
Le cadre des compétences du 21e siècle (Comité d'experts de	Ce cadre établit les compétences de base pour le 21e siècle (pensée critique, communication, collaboration, créativité et innovation), leur application au 21e siècle, le	<a href="http://www.edugains.ca/resources21CL/About21stCentury/21CL_21stCenturyCompetencies.pdf">http://www.edugains.ca/resources21CL/About21stCentury/21CL_21stCenturyCompetencies.pdf</a>

l'Ontario) – la majorité des provinces ont quelque chose de similaire	contexte de l'Ontario et ce que cela signifiera pour l'enseignement/l'élaboration des politiques à l'avenir.	
Canada West Foundation	Discussion sur la façon dont on pourrait utiliser les cadres de compétences pour mieux jumeler les travailleurs avec les emplois à pourvoir et les emplois avec les personnes, et sur la manière d'édifier ces cadres.	<a href="http://cwf.ca/wp-content/uploads/2017/02/HCC_Matchup_Report_11FEB2017_WEB.pdf">http://cwf.ca/wp-content/uploads/2017/02/HCC_Matchup_Report_11FEB2017_WEB.pdf</a>
Les compétences du 21e siècle dont chaque étudiant a besoin (21st Century Skills Every Student Needs) du Forum économique mondial	Ce rapport établit 16 compétences nécessaires pour l'avenir et les répartit en trois catégories : les qualités fondamentales, les qualités personnelles et les capacités. Ces compétences s'acquièrent par la technologie dans l'optique d'un apprentissage socio-émotionnel (ASE).	<a href="https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/">https://www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students/</a> <a href="http://www3.weforum.org/docs/WEF_New_Vision_for_Education.pdf">http://www3.weforum.org/docs/WEF_New_Vision_for_Education.pdf</a>
Les compétences globales du Conseil des ministres de l'Éducation du Canada (CMEC)	Les ministres ont cerné six compétences globales pour les Canadiens (pensée critique, innovation, apprendre à apprendre, collaboration, communication, citoyenneté mondiale) que les provinces peuvent ensuite utiliser pour élaborer de nouveaux programmes d'études/de formation. Les ministres ont aussi recommandé de développer ces compétences dans un contexte qui tient compte des connaissances/perspectives autochtones.	<a href="https://www.cmec.ca/676/Comp%3%a9tences_globales.html">https://www.cmec.ca/676/Comp%3%a9tences_globales.html</a>
Les cadres des compétences de la SRSA pour le Collège Frontière	Indique dans quelle mesure l'acquisition des compétences essentielles, surtout l'alphabetisation, peut permettre de réduire la pauvreté au Canada. Ses principales conclusions éclairent la mise en œuvre des politiques et la prestation des programmes/services pour ouvrir la voie de l'avenir.	<a href="https://www.frontiercollege.ca/getattachment/6705c18a-981e-4c4f-ad83-e51bf70079e9/Poverty_Reduction_Full.aspx">https://www.frontiercollege.ca/getattachment/6705c18a-981e-4c4f-ad83-e51bf70079e9/Poverty_Reduction_Full.aspx</a>
Les normes professionnelles nationales financées par le PAIS <sup>115</sup>	Des groupes représentatifs du marché du travail ont reçu des subventions et des contributions fédérales pour élaborer des normes professionnelles nationales ainsi que des systèmes d'agrément et de certification propres au secteur que leur groupe représente.	<a href="https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/programme-initiatives-sectorielles.html">https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/programme-initiatives-sectorielles.html</a>

<sup>115</sup> Murray T., Y. Clermont et M. Binkley (2005). [Mesurer la littératie et les compétences des adultes : des nouveaux cadres d'évaluation.](#)

Le Soft Skills Framework (le cadre des compétences générales) de FutureWorx.	Ce cadre établit les étapes nécessaires pour édifier un cadre de compétences générales pancanadien en examinant le travail existant sur les compétences générales et en organisant des sondages/discussions de groupe. Les recommandations pour le développement d'un cadre de compétences générales pancanadien comprennent la cartographie des compétences générales, la création d'une bibliothèque de compétences essentielles convenues et l'établissement d'une série d'indicateurs/de mesures des compétences.	<a href="https://futureworx.ca/wp-content/uploads/2019/01/Soft-Skills-Framework-Report.pdf">https://futureworx.ca/wp-content/uploads/2019/01/Soft-Skills-Framework-Report.pdf</a>
The Bases of Competence	Identifie dix-sept compétences et quatre capacités de base, et élabore un outil d'auto-évaluation pour les étudiants ainsi qu'une évaluation des résultats institutionnels <sup>116</sup> .	<a href="#">Evers F., T., J. C. Rush et I. Berdrow (1998). The bases of competence. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.</a>
Le Conference Board du Canada	Identifie les compétences fondamentales ainsi que les compétences liées à la gestion personnelle et au travail d'équipe nécessaire pour entrer, demeurer et progresser sur le marché du travail; offre aussi une trousse d'outils pour favoriser la poursuite de l'apprentissage.	<a href="http://www.conferenceboard.ca/spse/employability-compétences.aspx">http://www.conferenceboard.ca/spse/employability-compétences.aspx</a>
Council for the Advancement of Standards in Higher Education (CAS)	Établis des normes pour les résultats scolaires des élèves et les répartissent dans six catégories en déterminant des dimensions d'apprentissage spécifiques à l'intérieur de chaque catégorie.	<a href="http://standards.cas.edu/getpdf.cfm?PDF=D87A29DC-D1D6-D014-83AA8667902C480B">http://standards.cas.edu/getpdf.cfm?PDF=D87A29DC-D1D6-D014-83AA8667902C480B</a>
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	Neuf compétences essentielles pour vivre, apprendre et travailler. Littératie, calcul, communication orale, utilisation de documents, rédaction, capacité de raisonnement, technologies numériques, apprentissage continu et travail d'équipe.	<a href="https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/outils/quoi-consistent-compences-essentielles.html">https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/outils/quoi-consistent-compences-essentielles.html</a>
Les 11 résultats d'apprentissage relatifs à l'employabilité du ministère de la Formation, des Collèges et Université de l'Ontario	Ce cadre établit six catégories de compétences, dont chacune renferme une série de domaines de compétence que les diplômés doivent démontrer dans chaque catégorie. On attribue ensuite à chaque catégorie de compétence un résultat d'apprentissage particulier.	<a href="http://www.tcu.gov.on.ca/epep/audiences/colleges/prostan/essential.html">http://www.tcu.gov.on.ca/epep/audiences/colleges/prostan/essential.html</a>

<sup>116</sup> Berdrow I. et Evers F. (2010). [Bases of competence: An instrument for self and institutional assessment](#), p. 419-434.

National Association of Colleges and Employers (NACE)	Ce cadre établit huit compétences nécessaires à la préparation à la carrière, des utilisations des compétences et des ressources.	<a href="http://www.naceweb.org/career-readiness/compétences/career-readiness-defined/">http://www.naceweb.org/career-readiness/compétences/career-readiness-defined/</a>
Ministère de l'Éducation de l'Ontario : Passeport-compétences de l'Ontario	Ce passeport détermine et décrit les compétences essentielles et fournit des outils d'évaluation/d'édification/de documentation/de suivi des compétences ainsi que des profils professionnels accompagnés des compétences applicables.	<a href="http://www.compétences.edu.gov.on.ca/OSP2Web/EDU/DisplayEssentialcompétences.xhtml">http://www.compétences.edu.gov.on.ca/OSP2Web/EDU/DisplayEssentialcompétences.xhtml</a>
Les 10 principales compétences de 2020 du Forum économique mondial	Ce cadre évalue les 10 principales compétences de 2015, puis prévoit ce que seront ces compétences pour 2020 en fonction des perturbations industrielles.	<a href="https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/">https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/</a>

