

Conseil des Compétences futures

Sommaire de mobilisation préliminaire

Préambule

En février 2019, l'honorable Patty Hajdu, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, a annoncé la nomination de membres au Conseil des Compétences futures, dont le mandat est le suivant :

- consulter des intervenants des secteurs privé, public, syndical et sans but lucratif et recueillir leurs points de vue sur :
 - les lacunes émergentes et persistantes en matière de compétences;
 - la détermination des aptitudes et compétences transférables requises dans différents secteurs;
 - les nouvelles approches et technologies en matière de perfectionnement des compétences;
 - les méthodes de mesure novatrices produisant des données probantes ponctuelles et fiables sur les compétences recherchées et les modèles efficaces de perfectionnement des compétences et de formation.
- élaborer un plan stratégique qui comprend une vision commune et des recommandations sur les priorités de portée nationale liées aux nouvelles compétences recherchées, maintenant et dans l'avenir;
- communiquer des pratiques prometteuses afin d'en favoriser l'adoption dans les réseaux des membres du Conseil et à plus grande échelle.

Au printemps 2019, le Conseil a franchi la première étape de son mandat. Les membres du Conseil ont rencontré et reçu des mémoires écrits de près de 400 personnes provenant de plus de 150 organismes, afin de recueillir les points de vue des secteurs privé, public et sans but lucratif. Le présent rapport résume les grandes lignes des thèmes récurrents sur les possibilités et les défis dont le Conseil doit tenir compte dans l'élaboration d'un plan stratégique solide et d'un appel à l'action pour le Canada fondé sur des conseils pratiques et des recommandations concrètes.

Le Conseil continuera de tenir des discussions avec tous les secteurs tout au long de la création du plan stratégique. Le plan s'appuiera sur la recherche et des activités de prospectives et scénarios relatifs à l'avenir du travail afin de cerner les principaux moteurs et les tendances émergentes qui détermineront les besoins en matière de compétences à l'avenir. Le plan permettra d'établir une vision pour le Canada afin de positionner les travailleurs et les employeurs en vue de leur réussite future et déterminera les domaines d'action prioritaires pour faire en sorte que les programmes de perfectionnement des compétences et de formation évoluent pour répondre aux nouvelles exigences du milieu de travail. Le Conseil publiera le plan au cours de l'hiver 2020.

Conseil des Compétences futures

Sommaire de mobilisation préliminaire

Contexte

Aux quatre coins du globe, les gouvernements, employeurs, éducateurs, formateurs et particuliers jonglent avec les possibilités et les défis engendrés par la nature évolutive du travail, qui est pour sa part alimentée par divers facteurs, notamment : les avancées technologiques, les nouveaux modèles d'entreprise, les changements climatiques, la transition vers une économie faible en carbone, et l'évolution de l'économie mondiale. Ces facteurs entraînent des changements dans le milieu de travail à un rythme sans précédent. Au cours des cinq à dix prochaines années, les emplois, les compétences recherchées et les relations professionnels devraient évoluer considérablement. L'impact futur de l'intelligence artificielle est souvent comparé à l'impact de la presse à imprimer.

Au cours du printemps 2019, le Conseil des Compétences futures a lancé sa première série d'activités de mobilisation afin de recueillir des opinions sur les nouvelles compétences et les tendances relatives à la main-d'œuvre auprès d'environ 400 particuliers de plus de 150 organismes nationaux représentant les secteurs public, privé, de la main-d'œuvre et sans but lucratif. Un sentiment d'urgence a été perçu parmi les intervenants qui ont souligné l'importance de favoriser la collaboration entre les secteurs, y compris au sein et à l'échelle des gouvernements, afin de mieux préparer les Canadiens à intégrer un marché du travail en constante évolution. Le Canada étant confronté à des enjeux complexes, les participants ont convenu de la nécessité de promouvoir une collaboration intersectorielle et de rassembler et mobiliser les quatre secteurs susmentionnés et des organismes, entre autres des organismes autochtones, pour les inviter à l'action. Pour atteindre l'objectif commun du Conseil, soit d'être un moteur du changement aux échelles nationale et régionale, des mesures collectives doivent être adoptées.

Le Conseil appuie l'engagement du Canada qui consiste à établir une relation solide avec les peuples autochtones fondée sur la reconnaissance des droits, la confiance, la coopération et le partenariat. Puisque les Autochtones représentent le segment de la population canadienne le plus jeune et à la croissance la plus rapide, il est essentiel de favoriser leur participation au marché du travail afin de soutenir l'amélioration des résultats socioéconomiques et l'autodétermination. Les travaux réalisés par le Conseil refléteront l'engagement du gouvernement à progresser vers la réconciliation, comme défini dans les principes à ce sujet présentés dans les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, et à réduire les écarts socioéconomiques entre les Canadiens autochtones et non autochtones.

Ce rapport présente un résumé des possibilités et des défis qui ont été soulevés par un vaste éventail de partenaires et d'intervenants. Le Conseil peut ainsi tout d'abord se pencher sur la tenue de plus de discussions qui orienteront l'élaboration d'un plan stratégique détaillé, car il sait qu'il aborde par la même occasion des questions qui revêtent une importance transversale pour les Canadiens, tout en se souciant de la diversité, des différences régionales et de l'inclusion. Le plan permettra de fournir des conseils et des recommandations à la ministre de l'Emploi, du Développement de la

Conseil des Compétences futures Sommaire de mobilisation préliminaire

main-d'œuvre et du Travail quant à la méthode à adopter pour veiller à ce que le Canada et ses citoyens soient bien outillés pour réussir.

Possibilités et défis

- 1. Le manque d'information sur le marché du travail de bonne qualité, pertinente, opportune et accessible.** Plusieurs intervenants d'un éventail de domaines ont affirmé que le manque d'information sur le marché du travail rendait plus difficile la prise de décisions importantes par exemple étudiants, apprentis, travailleurs, employeurs, éducateurs, fournisseurs de formation, conseillers en emploi et orientation professionnelle, et décideurs politiques. À l'échelle du pays, les Canadiens sont de plus en plus préoccupés par les incertitudes engendrées par la nature évolutive du travail et son impact sur la sécurité d'emploi. Ils ont besoin d'une information sur le marché du travail améliorée pour être en mesure de prendre des décisions éclairées quant aux compétences pertinentes nécessaires pour saisir les occasions qui s'offrent à eux au sein de cette économie émergente. Les intervenants ont souligné la possibilité de tirer profit des expériences et des capacités des secteurs des technologies de l'information et des communications pour orienter le recensement des compétences futures. Ils ont également mentionné que les nouvelles technologies pourraient être utilisées pour améliorer la collecte, l'analyse et la diffusion de l'information sur le marché du travail dans le cadre des efforts déployés pour répondre aux besoins précis de divers utilisateurs.
- 2. Les obstacles structurels et les pénuries de compétences.** Les intervenants ont déclaré que l'écosystème canadien de formation axée sur les compétences est fragmenté, ce qui nuit à notre capacité à nous assurer que des approches cohérentes et coordonnées sont en place pour aider les Canadiens à accéder aux formations de qualité et aux mesures de perfectionnement des compétences dont ils ont besoin. Ces mesures sont essentielles pour veiller à ce que tous les Canadiens acquièrent les compétences qui permettront de pallier les pénuries, de répondre à la demande et de s'adapter aux nouvelles exigences professionnelles. Les intervenants ont également affirmé qu'il est nécessaire d'étudier plusieurs scénarios plausibles portant sur l'avenir du marché du travail à court, moyen et long terme afin d'exécuter des tests de stress pour évaluer la capacité des politiques et programmes à répondre et à s'adapter aux besoins évolutifs des employeurs et des travailleurs.

Il sera crucial d'appuyer efficacement les transitions de mi-carrière afin de veiller à ce que la main-d'œuvre soit en mesure de répondre aux nouvelles demandes et de demeurer concurrentielle au sein de l'économie mondiale. Nous avons entendu que certains Canadiens sont confrontés à des défis tout au long de leur vie professionnelle en raison : d'un accès limité à des possibilités de mise à niveau des compétences par exemple en raison d'un manque de temps ou de renseignements, ou encore de leur emplacement géographique, d'un ensemble insuffisant de compétences de base, et de l'absence de programmes de perfectionnement des compétences abordables. Les intervenants ont mis l'accent sur les besoins particuliers des groupes les plus touchés par les obstacles structurels, comme les

Conseil des Compétences futures Sommaire de mobilisation préliminaire

Autochtones et les femmes sous-représentées dans certains secteurs. Ils ont reconnu que les répercussions pourraient être potentiellement différentes pour les hommes et les femmes de certains groupes professionnels, dans divers secteurs touchés par les bouleversements technologiques et les nouveaux modèles d'entreprise. Les travailleurs déplacés comprendront également plusieurs personnes qui, en dépit d'être hautement scolarisées et qualifiées, ont grandement besoin de recycler ou de mettre à niveau leurs compétences.

Les intervenants ont aussi discuté des adultes qui sont confrontés à des obstacles à la reconnaissance des compétences anciennement acquises lors d'un apprentissage formel, d'un apprentissage informel ou d'une expérience en cours d'emploi. Étant donné la grande diversité observée au Canada, les intervenants ont maintenu qu'au moment de formuler son avis, le Conseil devrait aussi tenir compte de l'emplacement des collectivités (région urbaine, rurale ou éloignée) et d'autres caractéristiques, comme la langue, les différences culturelles (y compris les contextes propres aux Autochtones), la concentration d'industries, le nombre de postes vacants, le manque de connectivité et de structures, et l'accès aux services Internet à large bande.

- 3. Les compétences essentielles.** Tous ont convenu que les compétences essentielles sont, comme leur nom l'indique, essentielles et qu'elles doivent donc être intégrées à tous les aspects des politiques et des programmes portant sur le perfectionnement des compétences. Elles représentent le fondement du recyclage et de la mise à niveau des compétences, et elles sont cruciales pour s'adapter au changement. Les intervenants ont noté que les personnes affichant un faible niveau de compétences essentielles éprouvent plus de difficultés à respecter les attentes au travail et à acquérir de nouvelles compétences, ce qui les rend particulièrement vulnérables.

Parvenir à une plus grande productivité et une plus forte compétitivité dans tous les secteurs de l'économie dépend de la qualité et de la quantité des compétences avancées, intermédiaires et essentielles. Plusieurs intervenants ont recommandé d'accroître l'accès aux mesures de soutien ciblées et de s'appuyer sur des partenariats intergouvernementaux et plurisectoriels, ainsi que sur de nouvelles approches, pour mieux définir, offrir et proposer ces nouvelles compétences, et pour favoriser l'apprentissage continu chez les Canadiens.

Beaucoup de commentaires ont été fournis quant à la nécessité de réévaluer ces compétences dans un contexte évolutif. Par exemple, la notion de compétences « durables » a suscité l'intérêt de certains intervenants puisque ce mot souligne qu'il s'agit de compétences en demande toujours viables dans un contexte où les technologies évoluent rapidement et l'intelligence artificielle gagne de plus en plus de terrain. D'autres intervenants ont suggéré que le concept de « compétences essentielles » doit évoluer pour inclure un plus vaste éventail de compétences jugées nécessaires pour obtenir un emploi durable, ce qui comprend des compétences générales, mondiales et actuelles, les aptitudes à la vie quotidienne, et un esprit critique. Ils ont fréquemment soulevé la nécessité de parvenir à une compréhension commune de la méthode à adopter pour définir, mesurer et reconnaître ces

Conseil des Compétences futures Sommaire de mobilisation préliminaire

compétences puisqu'elles sont complémentaires aux compétences techniques propres à des emplois précis.

- 4. L'importance de l'apprentissage continu.** La prospérité future du Canada repose sur la capacité des Canadiens, y compris, mais non exclusivement, les plus jeunes générations, à répondre aux défis engendrés par la nature évolutive du travail. Les intervenants ont convenu qu'il est nécessaire de mieux sensibiliser le public à l'importance de l'apprentissage continu pour les travailleurs, les entreprises, les collectivités et la nation. Certains ont aussi souligné qu'il est essentiel de promouvoir une culture et une mentalité qui encouragent l'apprentissage continu, mais que cette prise de conscience doit mener à des mesures concrètes et des résultats. Il est important d'améliorer l'accès des Canadiens à des possibilités opportunes et abordables de recyclage et de mise à niveau des compétences tout au long de leur vie professionnelle. Les obstacles à cet accès comprennent : les frais financiers, les contraintes de temps, les obligations familiales et professionnelles, et l'emploi précaire. La mise en œuvre de mesures d'évaluation et de reconnaissance des acquis a été mentionnée en tant qu'approche potentiellement transformatrice à adopter pour aider les travailleurs à pallier les lacunes au niveau des compétences. Il sera aussi crucial d'améliorer la capacité des personnes qui agissent à titre d'intermédiaires et de conseillers auprès de particuliers qui désirent perfectionner leurs compétences ou planifier leur carrière par exemple enseignants et conseillers en orientation professionnelle, conseillers en emploi, professionnels en ressources humaines.

Des intervenants ont noté que dans certaines régions, en raison du vieillissement de la population, la mise à niveau des compétences des travailleurs disponibles et l'immigration ne suffiront pas à répondre aux nouvelles possibilités économiques. Par conséquent, un accent sera placé sur les méthodes à adopter pour appuyer les personnes qui ne participent actuellement pas au marché du travail, et les encourager à s'y joindre. Aborder les grands déterminants sociaux de la santé par exemple logement convenable, accès à des aliments sains et mettre en place des mesures de soutien globales par exemple services de santé mentale et de toxicomanie, services de garderie représentent une première étape essentielle pour que ces Canadiens et d'autres puissent profiter efficacement des occasions de perfectionnement des compétences et des formations.

- 5. Les nouveaux modèles d'apprentissage et de formation.** Les intervenants ont souligné la nécessité d'étudier les nouvelles pratiques et les nouveaux modèles créés en fonction des avancées technologiques pour améliorer la diversité et la qualité des formations et des possibilités de perfectionnement des compétences offertes, ainsi que pour favoriser l'accès des Canadiens à celles-ci. Pour ce faire, ils ont reconnu que l'infrastructure de formation axée sur les compétences existante pourrait, si des investissements bonifiés sont versés, être utilisée pour accroître la capacité des établissements d'enseignement, des enseignants et des formateurs à s'adapter aux besoins évolutifs. Les exemples cités comprenaient les suivants :

Conseil des Compétences futures Sommaire de mobilisation préliminaire

- La participation de plusieurs intervenants (entreprises, établissements d'enseignement, collectivités, organismes autochtones, syndicats, organismes sans but lucratif, gouvernements), de réseaux, de centres et d'incubateurs pour orienter et accélérer collectivement le progrès;
- Des programmes pilotes « accélérés » codirigés par les employeurs et les collectivités pour accélérer le recyclage professionnel des travailleurs à mi-carrière, tout particulièrement ceux se trouvant dans des secteurs en pleine transition;
- Un soutien accru pour la formation en ligne et numérique;
- Des options d'apprentissage hybride pour permettre aux personnes de bénéficier aussi bien de services en lignes et numériques que de services en personne;
- Des occasions d'apprentissage intégré au travail destinées aux travailleurs canadiens pour favoriser le recyclage et la mise à niveau des compétences;
- Des micro-titres de compétences et des programmes d'enseignement et de formation accélérés pour favoriser l'acquisition de compétences en demande;
- De nouveaux modèles de type « carrousel » qui offrent suffisamment de souplesse aux travailleurs pour arrêter puis reprendre des programmes de formation à tout moment au cours de l'année;
- Des approches qui permettraient d'accélérer les processus d'accréditation afin d'appuyer la reconnaissance des compétences et leur transférabilité à l'échelle des provinces et territoires;
- Des pratiques qui amélioreraient les taux de recrutement, d'achèvement et de reconnaissance professionnelle pour les programmes d'apprenti et les métiers spécialisés;
- Des modèles de formation et d'apprentissage élaborés en partenariat avec les Autochtones.

6. La participation des employeurs au perfectionnement des compétences. Nous avons recueilli plusieurs commentaires auprès de l'industrie canadienne et des employeurs, tout particulièrement les propriétaires de petites et moyennes entreprises, des secteurs à forte utilisation de technologies et des secteurs à faible utilisation de technologies. Les défis auxquels ils sont confrontés comprennent la difficulté à accroître leur capacité à innover, à s'adapter aux changements perturbateurs, et à attirer, gérer, former et conserver des travailleurs possédant le bon ensemble de compétences, ce qui comprend des employés qui connaissent bien les technologies. Les employeurs ont noté qu'il est essentiel pour eux de pallier ces défis pour demeurer concurrentiels sur les plans national et mondial, et pour ultimement contribuer à la croissance économique du pays. Ils ont cité un manque de temps et de ressources comme raisons expliquant leur incapacité à investir dans une formation axée sur les compétences pour leurs employés, et un manque de connaissances et de compétences pour expliquer leur incapacité à s'adapter aux nouvelles technologies. Qui plus est, ils ont souligné qu'ils ont besoin de plus de prévisions concernant le marché du travail de qualité, opportunes, accessibles et axées sur des secteurs précis, ainsi que de meilleurs renseignements sur les compétences recherchées, pour

Conseil des Compétences futures Sommaire de mobilisation préliminaire

être en mesure de mieux appuyer une formation en cours d'emploi. Ils ont affirmé qu'il existe des occasions d'offrir un plus grand soutien favorisant la réalisation d'évaluations des besoins organisationnels qui permettront d'harmoniser la formation aux nouvelles demandes, et de mettre en œuvre des stratégies propres à certains secteurs pour faciliter les transitions.

- 7. La nécessité d'appuyer les personnes et les groupes les plus susceptibles d'être touchés négativement par les changements perturbateurs.** Plusieurs intervenants ont affirmé qu'il est crucial de s'attaquer aux multiples obstacles auxquels sont confrontés les groupes qui sont historiquement sous-représentés sur le marché du travail, et d'aider les personnes qui pourraient avoir à surmonter des obstacles supplémentaires en raison des changements rapides touchant les compétences et les technologies, dans un contexte où l'économie à la demande est en pleine ascension et la relation employeur-employé traditionnelle s'effrite. Les groupes qui doivent déjà composer avec des défis sur le marché du travail contemporain comprennent : les personnes issues de milieux socioéconomiques pauvres; les Autochtones; les travailleurs âgés; les jeunes; les femmes; les communautés LGBTQ+; les immigrants; les réfugiés; les minorités visibles; les personnes handicapées et les personnes ayant un faible niveau de compétences. Aborder efficacement ce défi permettra de bâtir une main-d'œuvre plus inclusive, des collectivités plus résilientes et une économie plus prospère qui profitera à tous.

Prochaines étapes

Au cours des mois à venir, le Conseil continuera de mobiliser les intervenants afin de recueillir des opinions supplémentaires, notamment en tenant des discussions exhaustives avec l'industrie, les établissements de formation qui ne sont pas de niveau postsecondaire, les Autochtones, les intervenants offrant des services aux personnes handicapées et aux jeunes, et d'autres organismes. Dans le cadre du processus de planification stratégique, le Conseil s'appuiera sur des éléments de preuve existants et ciblera des scénarios crédibles portant sur l'avenir du marché du travail pour orienter ses discussions et mettre à l'essai les conseils qui seront mis de l'avant. Son plan stratégique comprendra une vision commune, des recommandations pratiques et des mesures des résultats sur les priorités de portée nationale liées aux nouvelles compétences recherchées, guidées par l'ampleur et le rythme des avancées technologiques. Il s'agira d'un appel à l'action destiné à tous les joueurs du système de perfectionnement des compétences, soit les gouvernements, les établissements d'enseignement et les fournisseurs de formation, l'industrie, les employeurs, les syndicats, les organismes sans but lucratif, et les peuples autochtones et non autochtones, afin de les inciter à aider les Canadiens à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour réussir au sein du marché du travail en pleine évolution.