



## Les compétences sociales et émotionnelles sont au cœur des préoccupations au Canada



**Quand nous avons interrogé les gens de partout au Canada sur les compétences les plus importantes pour réussir professionnellement, ils ont massivement cité des compétences sociales et émotionnelles (CSE) comme la communication, la pensée critique et les habiletés interpersonnelles ainsi que le leadership et l'adaptabilité.**

Au nom du Centre des Compétences futures, le Conference Board du Canada a organisé des tables rondes régionales d'octobre 2019 à mars 2020. Notre but était de mieux comprendre les différences entre les problèmes rencontrés par les régions concernant les compétences et de trouver des solutions. Nous avons rencontré des éducateurs, des organisateurs communautaires, des employeurs, des étudiants et d'autres parties prenantes concernées par les compétences dans presque chaque province et territoire<sup>1</sup>.

Dans 35 tables rondes sur 50 (70 %), les participants ont désigné des compétences sociales et émotionnelles au moment de discuter des demandes et des problèmes urgents concernant les compétences. Quatre thèmes se sont nettement dégagés :

- inquiétudes quant au manque de compétences sociales et émotionnelles de la prochaine génération;
- nécessité de mettre en œuvre des approches inclusives à l'égard du développement des compétences sociales et émotionnelles;
- demande croissante des employeurs en compétences sociales et émotionnelles;
- idées sur les moyens de mieux développer les compétences sociales et émotionnelles.

### Les jeunes d'aujourd'hui : inquiétudes à propos de la prochaine génération

**Les participants trouvent que les jeunes ont du mal à développer leurs compétences sociales et émotionnelles.** Ainsi, ils nous ont dit que les jeunes qui entrent sur le marché du travail manquent de professionnalisme, d'aptitudes interpersonnelles et de morale du travail. Certains sont allés plus loin en déplorant que les jeunes manquent de sens critique et de créativité.

**Pourquoi les participants sont-ils de cet avis? Les raisons sont diverses.** Certains pensent que la dépendance des jeunes travailleurs à l'égard de la technologie empêche ceux-ci de développer leurs compétences en communication et leurs

habiletés interpersonnelles. D'autres soutiennent que les modèles éducatifs sont dépassés et ne préparent pas les étudiants à la réalité du monde du travail. Une personne a conclu : « C'est l'apanage de chaque génération de dire que la suivante ne satisfait pas aux mêmes normes que les siennes. Avons-nous des preuves que la morale du travail est en déclin? Je n'en ai vu aucune. »

**Autrement dit, personne n'est d'accord.** Nombre de participants ont reconnu que malgré quelques ratés dans le développement des compétences sociales et émotionnelles, les jeunes sont résilients par nature, parce que ceux-ci ont traversé des événements politiques et économiques importants tout en s'adaptant en permanence aux changements technologiques.

### L'inclusivité est cruciale

**Partout où nous sommes allés, les participants ont exprimé leur frustration** à propos des obstacles auxquels font face les habitants des régions rurales et éloignées, les peuples autochtones, les personnes atteintes d'une déficience, les nouveaux arrivants et d'autres groupes vulnérables pour accéder à des possibilités d'éducation et de formation. Des idées et des propositions ont été avancées afin d'améliorer le développement des compétences sociales et émotionnelles, mais d'aucuns ont prévenu que si les personnes marginalisées ne sont pas au cœur des solutions élaborées, nous risquons d'exacerber des inégalités existantes.

**Certains nous ont aussi mis en garde contre la promotion d'une vision occidentale et eurocentrique** des compétences à posséder. Certaines cultures valorisent et démontrent différentes compétences de différentes manières. Si les « CSE » deviennent un simple nom de code désignant un ensemble de compétences qui favorise des catégories privilégiées de la population, cela creusera le fossé au lieu de le combler.

**La capacité à présenter ses compétences peut aussi être problématique.** C'est ce qui arrive quand une personne possède l'expérience et les compétences pertinentes sans parvenir à les communiquer aux employeurs. Par exemple, un travailleur communautaire a raconté qu'un candidat inuit qui organisait et dirigeait des expéditions de chasse n'avait pas conscience, et ne pouvait pas expliquer, que son expérience à cet égard démontrait la possession des compétences recherchées – comme le leadership, la communication et la résolution de problèmes – au moment de se présenter à des employeurs.

**D'autre part, le savoir-faire culturel des employeurs et des éducateurs est considéré** comme un élément de plus en plus essentiel pour instaurer des espaces sûrs et inclusifs dans lesquels les personnes peuvent travailler et apprendre.



<sup>1</sup> Remarque : Les tables rondes prévues en Colombie-Britannique et au Québec ont été repoussées en raison de la COVID 19.

## Une demande grandissante en compétences sociales et émotionnelles

Les participants ont clairement indiqué que les compétences et les connaissances techniques conservent toute leur importance, mais ils ont aussi convenu que les compétences sociales et émotionnelles sont essentielles pour réussir professionnellement dans un vaste éventail de lieux de travail. Malgré le développement croissant de la numérisation et de l'adoption de la technologie, un participant a eu la conclusion suivante : « On ne peut pas automatiser la compassion, les compétences organisationnelles et la communication. Ces compétences sont de plus en plus importantes à mesure que nous progressons vers une économie plus numérique. »

## Que faut-il faire?

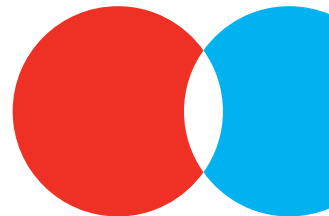
Voici quelques idées pour développer les compétences sociales et émotionnelles en agissant sur les étudiants et les lieux de travail.

- **Des modifications des programmes d'études** : Nous devons réinventer la formation et l'éducation postsecondaires en accordant davantage d'importance au développement des compétences sociales et émotionnelles.
- **L'apprentissage par l'expérience** : Les possibilités d'apprentissage par l'expérience et le mentorat aident les étudiants à renforcer leurs compétences sociales et émotionnelles, tout comme le bénévolat.
- **L'apprentissage continu** : Les systèmes éducatifs, les employeurs, les apprenants et les travailleurs doivent prendre conscience qu'une personne développe ses compétences sociales et émotionnelles durant toute sa vie et prendre leurs responsabilités à l'égard de ce développement.
- **La place des diplômes** : Les diplômes nous apprennent beaucoup de choses, mais pas toutes, sur les compétences d'une personne. Nous devons trouver de nouvelles manières de mesurer et d'évaluer les compétences sociales et émotionnelles et fournir des outils que les employeurs peuvent réellement utiliser.
- **La reconnaissance des acquis** : Les établissements et les employeurs doivent mieux reconnaître l'expérience directe et les acquis, même sans diplôme pour en attester. Cette remarque vaut particulièrement pour les nouveaux arrivants et les demandeurs d'emploi autochtones, dont l'expérience peut sembler ne pas correspondre aux diplômes habituels.

## Pour en savoir plus

Le Conference Board du Canada s'appuiera sur les leçons apprises de ces tables rondes régionales et des études en cours afin de créer de nouveaux outils et de nouvelles données et ressources qui contribueront au développement des compétences sociales et émotionnelles et à l'apprentissage continu dans les différentes régions et pour diverses populations.

Pour en savoir plus, visitez régulièrement notre page Web <https://www.conferenceboard.ca/focus-areas-education-skills>.



Partenaires CCF

Financé par le programme  
des Compétences futures du  
gouvernement du Canada.

Canada

Ryerson  
University

Le Conference  
Board du Canada

blueprint