

## Ce que vous devez savoir sur le nouveau cadre Compétences pour réussir du Canada

Les cadres de compétences ne sont pas statiques. Ils sont mis à jour en fonction des nouvelles recherches ou lorsque les créateurs des cadres tentent de s'orienter dans une nouvelle direction.

Emploi et Développement social Canada (EDSC) cherche depuis des années des moyens d'améliorer le cadre des compétences essentielles. En 2018, des séances de mobilisation avec les intervenants nationaux ont été menées par [Futureworx](#), et depuis lors, le Centre des Compétences futures, soutenu par le gouvernement, a financé d'autres [projets](#) autour du développement des compétences. Compte tenu de toutes ces initiatives ainsi que des [nouveaux cadres pilotés à l'échelle internationale](#) par l'OCDE, l'UNESCO et la NACE, il n'est pas surprenant que le moment soit venu de rafraîchir le cadre des compétences essentielles (CCE).

Le CCE a maintenant été remplacé par le cadre [Compétences pour réussir](#) (CR). Un [rapport de recherche](#) publié par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) expose les raisons et les travaux qui sous-tendent le nouveau cadre. Il explique que le cadre devait être modernisé en raison des effets de l'automatisation sur les types de tâches effectuées par les travailleurs. Le cadre précédent ne faisait pas non plus le lien avec les compétences socio-émotionnelles jugées importantes par EDSC et qui ne peuvent pas être automatisées. Les travailleurs auront besoin de ces compétences à mesure que le Canada s'adaptera à un marché du travail où les employés progressent dans leur carrière en passant d'une entreprise à l'autre plutôt qu'en progressant au sein d'une même entreprise.

*Figure 1 : [Compétences pour réussir](#) (2021)*

Quel est l'objectif du cadre Compétences pour réussir (CR)?

Comme c'est le cas pour tous les cadres de compétences, l'objectif du cadre Compétences (CR) pour réussir est de proposer un langage commun. Avec le soutien du gouvernement fédéral, il sera très rapidement adopté par d'autres ministères ainsi que par différents ordres de gouvernement et une grande partie du secteur public. L'adoption par les employeurs, les éducateurs, les demandeurs d'emploi et autres prendra peut-être plus de temps. Sachant que l'intégration du cadre précédent dans de nombreux endroits a pris des décennies, il

faudra donc probablement un certain temps pour que tous ceux qui utilisaient le CCE adoptent le cadre CR.

Les compétences qui ont été choisies pour le cadre CR l'ont été parce [qu'elles étaient](#) :

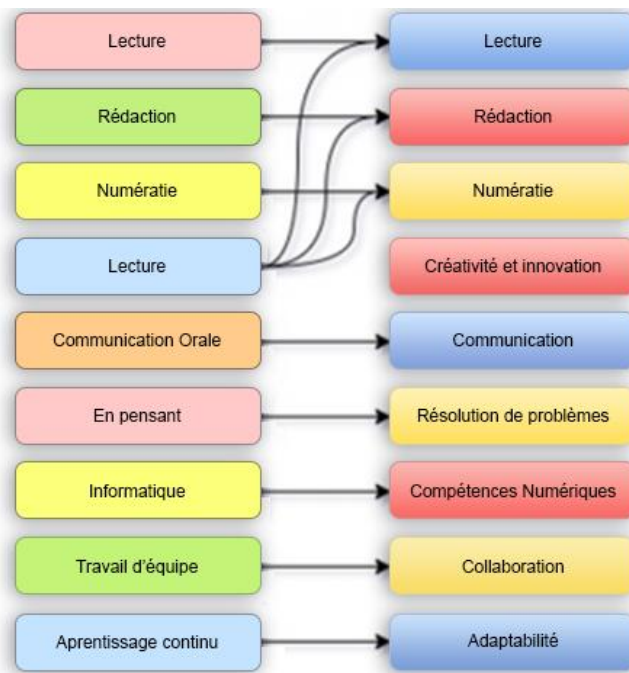
- Axées sur le travail et transférables
- Durables
- Évaluables
- Susceptibles d'être enseignées/apprises
- Largement reconnues
- Souples et inclusives

Au lieu de créer un cadre entièrement nouveau, le gouvernement a innové sur le CCE. Les professionnels du perfectionnement professionnel disposeront ainsi d'un nouvel outil dans leur boîte à outils, mais qui leur sera toujours familier.

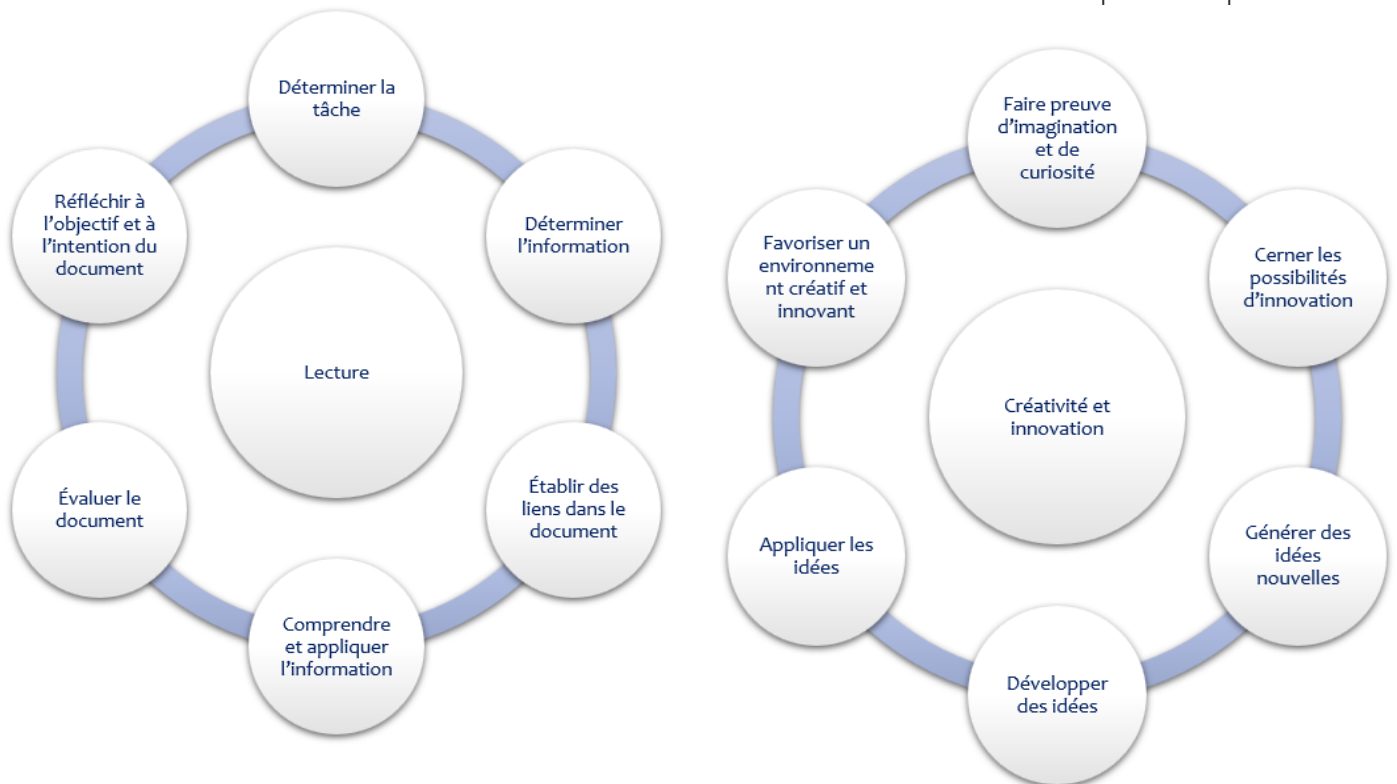
Qu'est-ce qui ne change pas et qu'est-ce qui est nouveau?

Comme le cadre précédent, le nouveau cadre compte neuf compétences (voir la figure 2). Les changements se situent principalement au niveau du fonctionnement interne, dans les éléments qui constituent chacune des nouvelles compétences. Le premier changement majeur est la fusion de l'utilisation de documents avec la lecture, la rédaction et la numérotation. Le cadre CR ajoute également une compétence entièrement nouvelle, la créativité et l'innovation, qui couvre une grande partie de ce qui manquait dans le cadre précédent. Les cinq autres compétences ont été considérablement élargies. Par exemple, l'apprentissage continu fait désormais partie de la nouvelle compétence « adaptabilité ». Le cadre introduit également de nouveaux niveaux de maîtrise : débutant, intermédiaire et avancé (avec davantage de niveaux pour la lecture, la rédaction et la numérotation).

Figure 2 : Comparaison entre le CCE et le CR



Chaque compétence est divisée en six éléments. Pour la plupart, les éléments suivent un format où ils comprennent une forme de détermination, de compréhension, de planification, d'action et de réflexion. Voici par exemple



Extrait et traduit avec la permission du CERIC le 24 février 2022

(<https://careerwise.ceric.ca/>)

deux compétences et leurs éléments : lecture, et créativité et Innovation.

En quoi est-ce une excellente initiative?

L'équipe chargée de ce projet a réussi à trouver un bon équilibre entre l'ajout d'importantes compétences socio-émotionnelles et le maintien de la cohérence avec l'ancien cadre. Les aptitudes et les compétences nouvelles et révisées s'harmonisent mieux avec les autres cadres de compétences modernes et donneront probablement lieu à des recherches solides axées sur les compétences au Canada. Un grand nombre des compétences transversales de l'UNESCO relatives aux compétences interpersonnelles, à la maîtrise des médias et de l'information, et à la pensée critique et innovante s'harmonisent avec Compétences pour réussir, tandis que les compétences de collaboration, d'adaptabilité, de créativité et d'innovation couvrent la majeure partie du cadre des cinq grands domaines de compétences de l'OCDE.

L'ajout de niveaux de maîtrise est particulièrement utile, car il facilitera l'enseignement intentionnel et l'évaluation des compétences. Cela fournira également un nouvel outil pour réduire les préjugés dans le processus d'embauche, les employeurs pouvant se concentrer davantage sur des compétences et des capacités précises et moins sur une nébuleuse « adéquation ». Lors de l'[événement de lancement](#), la D<sup>re</sup> Wendy Cukier, fondatrice du Diversity Institute de l'Université Ryerson, a expliqué que les personnes historiquement sous-représentées sur le marché du travail n'ont pas de déficit de compétences, mais que leurs compétences ne sont pas correctement évaluées par les employeurs qui se fient trop à l'adéquation. Le cadre CR offre aux employeurs un énorme potentiel pour mieux embaucher des personnes qualifiées et diverses.

Que pourrait-on améliorer?

Le problème principal du nouveau cadre n'est pas ce qui s'y trouve, mais ce qui n'y est pas. Ainsi, certaines compétences de base faisant partie des compétences transversales que l'on retrouve dans les autres grands cadres sont omises. Ce sont notamment les compétences liées à l'empathie, la compassion, les compétences intrapersonnelles (comme la conscience de soi), l'éthique, l'intégrité, la citoyenneté mondiale et la compréhension interculturelle.

L'omission la plus flagrante concerne la compréhension interculturelle. Cet aspect a été relégué à l'un des six éléments de la collaboration : « valoriser la diversité et l'inclusion ». Dans

les autres grands cadres [évoqués](#) dans un article précédent de CareerWise, elle faisait partie des principaux domaines, compétences et aptitudes.

Que cela signifie-t-il pour moi?

Tout comme le précédent cadre des compétences essentielles, le cadre Compétences pour réussir sera largement utilisé par tout ce qui est lié à EDSC. Bien qu'elles n'aient pas encore été mises à jour, on peut s'attendre à ce que Guichet-Emplois et la Taxonomie des compétences et des capacités de la Classification nationale des professions (CNP) les appliquent également. Elles sont susceptibles d'être liées à la plupart des appels de proposition au cours des prochaines années. La capacité à utiliser le nouveau langage commun proposé sera essentielle pour tous les professionnels du perfectionnement professionnel dont le travail est lié à un financement public. À plus long terme, en raison de la portée et de la pénétration des projets d'EDSC, le cadre CR fera également partie du langage normalisé utilisé par les gouvernements provinciaux et municipaux.

Le nouveau cadre est beaucoup plus proche d'un cadre de perfectionnement professionnel que d'un cadre global, les compétences de perfectionnement professionnel étant intégrées à la compétence d'adaptabilité. Cela signifie que, si vous essayez d'aider des clients ou des élèves à comprendre, évaluer et catégoriser leurs expériences passées, le cadre CR soutiendra votre pratique. Il sera également d'un grand intérêt pour ceux qui tentent d'intégrer explicitement le développement des compétences dans leur programme d'études, car il fournit de multiples éléments à différents niveaux de compétences.

Quelle que soit la raison pour laquelle vous l'utilisez, une chose est sûre, ce nouveau cadre sera largement répandu au Canada d'ici quelques années.

### **[NOAH ARNEY](#)**

Noah Arney est coordonnateur des services d'orientation professionnelle à l'Université Thompson Rivers et est un professionnel certifié du perfectionnement professionnel. Il a commencé sa carrière en tant qu'enseignant au niveau secondaire, puis a changé de cap et travaille dans les services aux étudiants du niveau postsecondaire depuis 2010 et se concentre exclusivement sur le perfectionnement professionnel depuis 2019. Il termine actuellement sa maîtrise en recherche pédagogique à l'Université de Calgary.