



Conseil consultatif  
des sciences et de  
la technologie

Advisory Council  
on Science and  
Technology

DOCUMENT  
D'APPOINT  
**25**

Rapport sommaire d'un atelier  
de consultation sur :

# **Les compétences essentielles dans des secteurs stratégiques de l'économie canadienne**

---

Ontario – à Toronto  
Du 3 au 4 mai 1999

Le Secrétariat du Groupe d'experts sur les compétences

Canada

**ATELIER DE CONSULTATION  
SUR LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES  
DANS LES SECTEURS STRATÉGIQUES  
DE L'ÉCONOMIE CANADIENNE**

ONTARIO à TORONTO

Du 3 au 4 MAI 1999

Cette publication est également offerte sur le Web (<http://acst-ccst.gc.ca/skills>).

Les personnes handicapées peuvent obtenir cette publication sur demande sous une forme adaptée à leurs besoins particuliers. Communiquer avec le Centre de diffusion de l'information aux numéros ci-dessous.

Pour obtenir des exemplaires du présent document, s'adresser au :

Centre de diffusion de l'information  
Direction générale des communications  
Industrie Canada  
Bureau 205D, tour Ouest  
235, rue Queen  
Ottawa (Ontario) K1A 0H5

Téléphone : (613) 947-7466

Télécopier : (613) 954-6436

Courriel : [publications@ic.gc.ca](mailto:publications@ic.gc.ca)

**Nota** – Dans cette publication, la forme masculine désigne tant les femmes que les hommes.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada (Industrie Canada) 2000

No. de catalogue C2-467/2000-24F-IN

## **Table des matières**

<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>1</b>
<b>DÉFINITION DES QUESTIONS.....</b>	<b>1</b>
<b>MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE .....</b>	<b>2</b>
<b>PRÉVISION .....</b>	<b>3</b>
<b>PROGRAMMES D'ÉDUCATION .....</b>	<b>4</b>
<b>PARTENARIATS .....</b>	<b>4</b>
<b>SYSTÈME ET STRUCTURES D'ÉDUCATION .....</b>	<b>5</b>
<b>RESSOURCES .....</b>	<b>6</b>
<b>ANNEXE I : LISTE DES PARTICIPANTS .....</b>	<b>8</b>

---

## SOMMAIRE

### DÉFINITION DES QUESTIONS

John McLennan, membre du groupe, souligne que « le problème va bien au-delà des compétences; il englobe les investissements, les possibilités et, éventuellement, le besoin de suivre la cadence dans un monde qui connaît des changements plus rapides et plus profonds que jamais.

Les participants se divisent en petits groupes pour mener un bref exercice de remue-méninges visant à identifier les questions et les possibilités relatives aux cinq secteurs à l'étude, ainsi que celles qui se rattachent à la société et à l'économie canadiennes en général. Voici quelques-uns des points clés soulevés :

- Un environnement de travail en évolution constante exige des « compétences non techniques » : l'alphabétisation, l'apprentissage, la gestion des affaires, la communication, la connaissance d'une langue seconde, les habiletés en communications interpersonnelles et les aptitudes techniques – et une mise à jour continue des compétences.
- Pour répondre aux besoins de l'industrie, le processus éducationnel doit être restructuré pour tirer profit des nouvelles technologies, comme Internet, et doit être libéré des contraintes réglementaires qui empêchent les établissements de répondre rapidement aux changements; il faut encourager la collaboration entre l'industrie, le gouvernement et les éducateurs.
- Il faut identifier des profils de compétences et différencier les **compétences génériques fondamentales** des compétences techniques spécifiques; il faut élaborer des stratégies pour les compétences et les connaissances dites « mobiles »; on doit également examiner l'expérience des autres pays.
- Il faut accroître les investissements afin d'améliorer notre capacité de **prévoir les compétences requises**, surtout à la lumière du fait que la grande vague de retraites des baby-boomers est sur le point de créer une quantité sans précédent de nouveaux débouchés.
- Il faut fournir de l'information sur l'éducation et le perfectionnement des compétences tant aux étudiants qu'aux employés.
- Il faut améliorer les **possibilités d'éducation permanente**, surtout en ce qui concerne le perfectionnement des compétences spécifiques aux emplois.
- L'éducation doit être considérée comme un programme économique plutôt que social; les possibilités de rétention sont très limitées; compte tenu du fait que le **réinvestissement dans le capital humain** est trop faible, il est possible de recourir aux stimulants fiscaux pour accroître les investissements du secteur privé dans la formation et le recyclage.

- Les collèges communautaires sont souvent déconnectés de l'industrie; c'est pourquoi ils doivent aligner de façon plus efficace leurs **programmes d'éducation et de formation avec le marché du travail**; les établissements doivent faire de leur mieux pour prévoir l'avenir, anticiper les besoins de l'industrie et fournir un meilleur équilibre entre les compétences techniques génériques et les compétences techniques spécifiques.
- Une **grande mobilité de la main-d'oeuvre** crée des options pour les employeurs et des possibilités pour les travailleurs.
- On accorde **trop d'importance à l'éducation universitaire**; or, seulement 20 p. 100 de la population active termine ses études universitaires; la majorité des gens qui ne terminent pas leurs études universitaires représentent la base de la population active.
- Il faut encourager la **recherche appliquée dans les environnements non universitaires**, ce qui demande qu'on apporte des modifications aux lois et qu'on favorise le partenariat commercial avec les collèges.
- À cause du flux constant des immigrants et des émigrants, il faut améliorer notre système et nos méthodes pour **l'évaluation et la reconnaissance des acquis**.

Par la suite, les participants regroupent ces questions dans sept rubriques générales, qu'ils discutent de façon plus détaillée en petits groupes. Voici un sommaire des principales conclusions telles que présentées en séance plénière.

## **MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE**

La mobilité est essentielle si le Canada veut garder une position concurrentielle à l'échelle mondiale : « Il est essentiel que nous ayons les bonnes personnes, avec les bonnes compétences, au bon endroit et au bon moment. »

- Pour assurer le mouvement des compétences à l'intérieur du Canada, il faut **éliminer les barrières à l'immigration et à l'émigration**; par ailleurs, la mobilité interprovinciale est un autre facteur important, qui nécessite l'abolition des barrières non tarifaires au commerce dans le pays et l'élaboration de systèmes d'accréditation uniformes.
- La **mobilité interindustrielle** est également cruciale; les participants soulignent le besoin « d'apprendre à s'adapter », ainsi que la responsabilité de l'industrie à embaucher les gens ayant une formation générale pour leur fournir ensuite des compétences spécifiques à l'industrie.

- Il faut établir et maintenir des partenariats avec les entreprises et l'industrie à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale afin de permettre une bonne **prévision des besoins** et des évaluations précises du système d'éducation, dans l'optique de créer éventuellement une base de données sur « les compétences générales sous-adjacentes, ainsi que les compétences propres aux secteurs industriels ».
- Les participants soulignent également le besoin de fournir une éducation qui, en plus de générer un contenu technique spécifique, créerait une **aptitude à l'apprentissage**, qui se trouve au coeur même de l'apprentissage continu.

## PRÉVISION

La vitesse effrénée des changements technologiques donne lieu à un besoin d'acquérir sans cesse de nouvelles compétences; les « milieux de carrière » traditionnels font ainsi face à un défi radical; à cause de l'incapacité de l'industrie à identifier ses propres besoins en ressources humaines – besoins actuels et futurs –, les éducateurs et les formateurs sont presque incapables d'anticiper les besoins futurs en compétences.

- Il est nécessaire d'« attirer l'attention du gouvernement », à **défaut d'une vision nationale** au moment de traiter des possibilités dans une société mondialisée et intégrée; il s'agit clairement d'une responsabilité du gouvernement fédéral.
- Il faut créer un équilibre entre les compétence techniques et non techniques pour assurer une main-d'oeuvre adaptable.
- L'information sur le marché du travail doit être consolidée et diffusée à grande échelle; pour ce faire, on doit mettre au point une base de données conviviale et la rendre accessible aux éducateurs et aux formateurs de tous les niveaux; de plus, il est important de créer un langage commun entre les éducateurs et le marché du travail.
- Il faut faire preuve d'attention pour être en mesure de se concentrer sur des renseignements précieux et fiables; les « bousculades de juridiction », concernant la mainmise des organismes gouvernementaux sur des questions particulières, ont tendance à porter atteinte à la fiabilité des données.

---

## PROGRAMMES D'ÉDUCATION

Nous devons élaborer une vision sur l'avenir de l'éducation, tant au niveau provincial que national.

- Établir des partenariats entre les éducateurs et les employeurs pour exposer les étudiants à la « réalité de l'emploi ».
- Reconnaître les compétences relatives à l'employabilité, tout en créant un équilibre entre les compétences techniques génériques et les compétences techniques spécifiques.
- Appuyer les projets-pilotes qui évaluent des programmes relatifs à l'évaluation et à la prestation des besoins en matière de compétences.
- Appuyer la mise en oeuvre des projets-pilotes fructueux.
- Créer une « culture d'innovations » qui favorise et récompense l'excellence et l'entrepreneuriat.
- Appuyer les programmes de stage et de formation pratique.

Les participants sont particulièrement convaincus de la nécessité à mieux appuyer les programmes de type stagiaire; on indique qu'il s'agit d'un domaine dans lequel le gouvernement fédéral pourrait intervenir rapidement, sans s'impliquer dans des « disputes de juridiction » avec les provinces et les territoires.

## PARTENARIATS

- Le gouvernement fédéral doit maintenir un rôle de facilitateur dans le partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour assurer notre compétitivité.
- Il faut un plus grand nombre de collaborations fructueuses entre l'industrie, le gouvernement et les écoles pour compiler et distribuer des données; plus particulièrement, il faut cerner les compétences requises sur une base sectorielle au moyen d'une méthodologie normalisée.
- L'industrie, le gouvernement et les écoles doivent former un partenariat pour mieux communiquer avec les étudiants du primaire-secondaire et leurs parents sur les compétences, les emplois et les cheminements de carrière qui sont en demande et qui sont susceptibles d'être en demande à l'avenir; le fait que la plupart des écoles sont branchées sur Internet devrait faciliter cette tâche.



- Pour promouvoir les exemples de réussite concernant les regroupements et les partenariats, un colloque national doit mettre l'accent sur les pratiques exemplaires et « célébrer nos réussites en matière de partenariat. »
- Le gouvernement doit offrir des stimulants aux organismes (entreprises et établissements de formation et d'enseignement) qui participent aux partenariats.
- Il faut examiner à nouveau le « modèle sectoriel » pour les partenariats et atteindre un consensus avec chaque secteur, sans oublier que des efforts dans certains secteurs n'ont pas porté fruit.

Bref, le message le plus important du groupe était : « On doit agir! »

## **SYSTÈME ET STRUCTURES D'ÉDUCATION**

(Les recommandations suivantes visent le gouvernement fédéral.)

- Les systèmes d'éducation (y compris les stages) nécessitent la mobilité des crédits, à partir du collège à l'université pour aboutir à la vraie vie; par conséquent, on doit avoir une sorte d'approche codifiée pour l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ÉRA).
- Le gouvernement doit avoir la main dure pour abolir les barrières et promouvoir l'adoption de normes partagées en ce qui concerne l'ÉRA.
- Il est possible d'instituer un « passeport de compétences » qui, outre le fait de constituer un « résumé des qualifications », pourrait permettre au détenteur de voyager partout dans le pays et d'avoir accès aux programmes universitaires.
- Nous devons arrêter de se baser uniquement sur les crédits universitaires et trouver de meilleures façons pour déterminer les compétences des personnes, tout en reconnaissant d'autres cheminements scolaires.
- Il faut mettre en oeuvre des crédits fiscaux pour stimuler l'apprentissage continu.
- Étant donné que l'éducation est un programme aussi bien économique que social, nous devons encourager un changement de paradigme qui favorise l'éducation en tant qu'un investissement économique stratégique.

- Il est urgent d'élaborer de nouveaux modes de prestation de l'éducation; les stimulants fiscaux doivent donc servir à promouvoir des politiques telles que le temps libre au travail, l'amélioration de l'apprentissage à distance et les autres modes d'éducation non traditionnelle.

## **RESSOURCES**

Les recommandations suivantes ont été faites à la lumière de diverses hypothèses clés, à savoir : le gouvernement doit accorder un financement complet à un système d'éducation primaire-secondaire entièrement accessible, la formation spécifique aux entreprises doit être la responsabilité de l'entreprise et quiconque bénéficie de la formation doit en assumer les frais. Toutefois, il y existe de fortes divergences au sein du groupe en ce qui concerne ce dernier point, car certains membres sont en faveur d'aucuns frais de scolarité et d'un accès ouvert à toute forme d'éducation et de formation.

- 
- La plupart des membres de ce groupe se mettent d'accord sur un modèle (schématique) pour la « création d'une culture d'éducation axée sur l'innovation et la prospérité »; ce modèle – qui se présente sous forme d'un cercle vertueux – suggère que pour une population fixe donnée : les investissements dans l'éducation donnent lieu à de meilleurs emplois, qui en retour entraînent le plein emploi ou une diminution du taux de chômage, ce qui crée, à tour de rôle, une diminution de l'assiette fiscale, une augmentation des investissements dans l'éducation, et ainsi de suite.
  - Le groupe a souligné que l'industrie doit soutenir ses prévisions en matière de compétences requises au moyen de fonds d'investissement pour la formation.
  - Les niveaux de frais de scolarité doivent être basés sur le potentiel bénéficiaire dans un domaine donné, et les prêts et bourses doivent être mis à la disposition de ceux qui n'ont pas les moyens de payer des frais de scolarité élevés.
  - Le surplus de l'assurance-emploi peut servir à appuyer la formation des chômeurs ou des chômeurs potentiels.

---

## **Annexe I : Liste des participants**

Don Amos, vice-président, Administration et Ressources humaines, Magna International Inc.

Walter Blonski, directeur, Limited Learning Institute, Motorola Canada Limitée

Roxanne Comeau, directrice de l'Institut forestier du Canada

Gary Cronkwright, directeur de CON\*NECT

Torben Drewes, Département d'économie, Université de Trent

Pam Healey, directrice, Développement, Université Wilfrid-Laurier

Deborah Hobson, vice-présidente, Inscription et services étudiants, Université York

David Lapp, directeur, Affaires professionnelles, Conseil canadien des ingénieurs professionnels

Karen Lopez, Association canadienne de l'information

Andrew Main, contrôleur de la qualité des produits chimiques, Compagnie pétrolière impériale Ltée

Anthony H. Marsh, président, Société canadienne de micro-électronique

John E. McGee, président, St. Clair College of Applied Arts and Technology

Joy McKinnon, doyenne de la faculté des technologies, Collège George Brown

Alex Murray, Faculté des sciences de l'environnement, Université York

Michelle Nichols, vice-présidente, Enseignement postsecondaire et éducation continue, Durham College of Applied Arts and Technology

Graham Orpwood, professeur, Faculté d'éducation, Université York

Bonnie Schmidt, directrice, programme *Let's Talk Science*, Université de Western Ontario

Iain Scott, directeur, Consortium stratégique en microélectronique

Norm Shulman, directeur, Office for Partnerships for Advanced Skills

Heather Speer, gestionnaire de réseaux d'entreprises, Association canadienne de technologie de pointe

Daniel Verreault, vice-président, Politique et Recherche, Association des industries aérospatiales du Canada

Jack Wearing, président, Initiative torontoise de biotechnologie

Ted Wisz, Association of Professional Engineers of Ontario

Bob Woodworth, directeur général, Planification stratégique et relations externes,  
Développement des ressources humaines Canada

Alex Yuan, président, ANL Computer Software Limited