ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET VOIES D'ACCÈS AU MARCHÉ DE L'EMPLOI POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS

Spécialiste chevronnée des politiques et des initiatives en matière d'éducation, **Fiona Deller** a consacré une grande partie de sa carrière à la recherche et l'évaluation, à la création et la conception de programmes relatifs à l'équité entre les étudiants, aux parcours éducatifs et au développement des compétences. Elle a publié de nombreux ouvrages sur l'accès à l'éducation des jeunes sous-représentés et sur l'évaluation des compétences. Avant de rejoindre l'Institut de la diversité, elle a occupé le poste de directrice de la stratégie et des opérations au Centre des Compétences futures, directrice générale du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) et, auparavant, elle a occupé le poste de cadre supérieur au Conseil des ministres de l'éducation (Canada) (CMEC). En outre, Fiona a enseigné à l'Université métropolitaine de Toronto pendant huit ans, dans le domaine de l'évaluation des programmes et de la mesure des performances.

Wendy Cukier est professeure d'entrepreneuriat et de stratégie à l'École de gestion Ted Rogers, fondatrice et directrice académique à l'Institut de la diversité, Université métropolitaine de Toronto. Elle est aussi directrice académique du Women's Entrepreneurship Knowledge Hub (WEKH) et responsable de la recherche au Centre des Compétences futures. Elle est coauteure du best-seller *Innovation Nation: Canadian Leadership From Java to Jurassic Park*, et cheffe de file dans le domaine des technologies et de l'innovation. Ancienne vice-présidente à la recherche et à l'innovation à l'Université métropolitaine de Toronto, elle a rédigé plus de 200 articles sur la diversité, l'inclusion et l'innovation. Elle est titulaire d'un doctorat en systèmes d'information, d'un MBA, d'une maîtrise et de doctorats honorifiques de l'Université Laval et de l'Université Concordia. Elle a reçu la Croix du service méritoire du Canada, l'une des plus hautes distinctions civiles au Canada.

INTRODUCTION

Ces dernières années, l'attention portée aux aptitudes et aux compétences a façonné les discussions sur « l'avenir de l'emploi », en mettant l'accent sur les changements à l'échelle mondiale et leurs implications aussi bien pour les employeurs que pour les demandeurs d'emploi. En fait, cette question devient de plus en plus cruciale lorsqu'il s'agit de discuter des voies d'accès à l'emploi pour les nouveaux arrivants. Alors que certaines données suggèrent que certaines compétences (par exemple la littératie) sont associées à de meilleurs résultats en matière d'emploi, ou au moins de meilleurs revenus, d'autres soutiennent que les préjugés et les obstacles empêchent les nouveaux arrivants d'accéder à un emploi dans lequel leurs compétences seront pleinement utilisées. Sur la base des données disponibles, le défi consiste donc à cerner avec plus de précision 1) les compétences associées à l'obtention d'un emploi, 2) la manière d'évaluer ces compétences, 3) la façon de développer ces compétences et 4) et la démarche à suivre pour s'assurer que les compétences des individus sont pleinement utilisées.

L'évaluation des compétences des immigrants à destination du Canada est un domaine qui nécessite des recherches approfondies. Quelles sont les compétences qui déterminent la réussite et l'attachement des immigrants qui arrivent au Canada sur le marché du travail ? Quelles sont les compétences qui peuvent être évaluées, en termes de validité et de

fiabilité, pour les nouveaux arrivants ? Et ces compétences sont-elles les mêmes ?

Les recherches en la matière sont relativement limitées et celles qui sont disponibles ne sont pas tout à fait concluantes quant à la manière dont les compétences déterminent la réussite et l'attachement des immigrants au marché du travail au Canada. Ainsi, les compétences autres que la littératie, la numératie et la résolution de problèmes dans des environnements riches en technologie sont souvent évaluées par autodéclaration, auto-évaluation ou par les diplômes, et les preuves attestant du rapport entre ces compétences et les résultats obtenus sur le marché du travail sont limitées.

CONTEXTE : QUELLES SONT LES COMPÉTENCES ASSOCIÉES À L'EMPLOI ?

Au Canada et à travers le monde, les débats sont fréquents sur les types de compétences les plus demandées sur le marché du travail et sur celles qui sont susceptibles d'assurer une insertion dans le monde du travail. Même si les titres scolaires, tels que les diplômes et les certificats, constituent toujours des signaux forts pour intégrer le marché du travail, tant pour les personnes nées au Canada que pour les nouveaux arrivants titulaires d'un diplôme d'enseignement postsecondaire (PSE) obtenu ailleurs, le nombre de personnes titulaires d'un PSE a augmenté à un point tel qu'il a perdu en valeur en tant que mécanisme de « triage ». Les employeurs remettent de plus en plus en question le fait de se fier uniquement aux diplômes, même dans les domaines appliqués et professionnels, étant donné la longueur des cycles d'élaboration des programmes et la cadence rapide des changements. Une étude datant de 2014 a révélé dans les offres d'emploi pour des postes de débutants non professionnels et dans les entrevues de suivi avec les employeurs, un fait saillant, à savoir que les employeurs avaient eu recours à l'expérience de travail, et non au PSE, pour évaluer les compétences qu'ils recherchaient[1]. Une autre étude récente montre que l'évaluation du niveau de scolarité lors des processus de transfert des titres de compétences pour les nouveaux arrivants peut être discriminatoire, et est susceptible de refléter des préjugés géopolitiques et d'autres hiérarchies sociales[2].

En outre, si les diplômes constituent des indicateurs évidents de certaines compétences (comment coder en Java ou construire un pont, etc.), ils sont peu reliés aux compétences en matière d'employabilité ou aux compétences essentielles. Les établissements d'enseignement postsecondaire ont rarement l'occasion d'évaluer de manière directe des compétences telles que la pensée critique ou la littératie, étant donné qu'ils les considèrent comme étant implicites aux processus d'enseignement et d'apprentissage et dans la manière dont les résultats de l'apprentissage sont obtenus. Par exemple, les efforts déployés pour appliquer des tests standardisés montrent que de nombreux diplômés de l'enseignement postsecondaire ne possèdent que des compétences moyennes ou inférieures à la moyenne en matière de littératie et de numératie et, que l'acquisition de compétences dans ces domaines durant l'enseignement postsecondaire demeure minime[3].

L'une des hypothèses de base, qui est ancrée dans tous les niveaux de notre système, est que la maîtrise de l'une des langues officielles est un élément fondamental en matière d'emploi. Certaines recherches suggèrent que les résultats linguistiques sont généralement liés aux résultats en matière d'emploi[4]. Certaines de ces recherches se sont intéressée à l'impact des compétences linguistiques des nouveaux arrivants sur les résultats du marché du travail, démontrant, notamment, un effet positif entre les compétences linguistiques et les revenus[5]. Bien que les études allant dans ce sens soient nombreuses, la plupart de ces recherches ont utilisé l'auto-évaluation ou l'auto-déclaration des compétences linguistiques. En plus, la plupart de ces recherches s'appuient sur des mesures subjectives des compétences linguistiques dans un seul domaine : la compétence orale.

En même temps, d'autres recherches indiquent que même lorsqu'on maintient le niveau d'éducation constant et que l'on examine les principaux candidats dans la classe des immigrants économique, on notera l'existence d'une relation restreinte entre les résultats des tests standardisés et l'emploi[6], bien qu'il y ait une relation entre les résultats et le revenu au fil du temps. Cela remet en question certaines des hypothèses concernant les compétences et l'emploi, ainsi que la primauté des compétences linguistiques.

1 Borwein, S. (2014). « Bridging the Divide, Part I: What Canadian Job Ads Said », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.

2 Cukier, W. & Stolarick, K. (2019). « Immigrant Labour Market Outcomes and Skills Differences in Canada », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario,

3 Weingarten, H. P., Brumwell, S., Chatoor, K. & Hudak, L. (2018). « Measuring Essential Skills of Postsecondary Students: Final Report of the Essential Adult Skills Initiative », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.

4 Imai, S., Stacey, D., & Warman, C. (2019). « From engineer to taxi driver? Language proficiency and the occupational skills of immigrants », *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 52(3), 914-953.

5 Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2002). « Immigrant Earnings: Language skills, linguistic concentrations and the business cycle », *Journal of Population Economics*, 15, 31-57.

6 Cukier, W. & Stolarick, K. (2019). « Immigrant Labour Market Outcomes and Skills Differences in Canada », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.

Certaines recherches ont révélé que parmi les populations dont la langue maternelle est l'anglais ou le français, la compétence orale n'est pas fortement corrélée avec les compétences dans d'autres domaines, tels que la compréhension de textes schématiques et la compréhension de textes suivis, et la numératie, et qu'elle n'a relativement aucun d'impact sur l'emploi[7], bien que les compétences en communication écrite et la compréhension de textes suivis ont un impact sur les revenus annuels de cette population. Lorsqu'on s'est concentré sur des populations dont on s'attend à ce qu'elles aient de compétences orales insuffisantes, par exemple les immigrants ayant des langues maternelles différentes, les compétences orales ont eu un impact sur la stabilité et la croissance économiques. D'autres recherches indiquent que les méthodes d'évaluation actuelles présentent des lacunes qui favorisent les locuteurs natifs de langue anglaise et française[8] et, qui ont des retombées négatives sur les nouveaux arrivants dont les compétences linguistiques sont insuffisantes dans les langues officielles du Canada[9]. Une étude récente de Statistique Canada a utilisé les résultats des tests linguistiques[10] des nouveaux arrivants qui ont suivi le programme d'entrée Express au Canada entre 2015 et 2018. En plus d'utiliser une mesure objective des compétences linguistiques, cette étude a également examiné les résultats des tests dans quatre domaines, plutôt que dans un seul (la compétence orale): la compréhension orale, l'expression orale, la lecture et l'écrit – et a utilisé l'auto-évaluation des compétences linguistiques comme élément de comparaison supplémentaire.

L'étude a révélé que, dans les premières années suivant l'immigration, les résultats obtenus des tests dans les quatre domaines, ainsi que les résultats de l'auto-évaluation, avaient eu peu d'impact sur l'emploi. Cependant, l'étude a également montré que les résultats obtenus des tests avaient un effet plus important sur les revenus que le niveau d'éducation et l'âge, et avait aussi un effet important tant sur les revenus que sur l'expérience professionnelle antérieure à l'immigration[11]. Le *Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est considéré comme la norme de référence en matière d'évaluation des compétences de base, à savoir la lecture, l'écriture, le calcul et la résolution de problèmes dans des environnements riches en technologie, et sert de référence mondiale aux fins de comparaison[12].

L'utilisation des domaines du PEICA montre que l'écart de compétences entre les personnes nées au Canada et les immigrants est significatif, mais ceci est moins important comparativement aux autres pays de l'OCDE, puisque la population née à l'extérieur au Canada obtient des résultats bien supérieurs à la population née à l'extérieur des autres pays de l'OCDE[13]. Cela est probablement dû à l'utilisation d'un système de points qui privilégie les compétences dans les langues officielles et l'éducation. En outre, l'écart se réduit avec l'âge et le niveau d'éducation. Le rapport 2017 du CMEC sur les résultats du PEICA note que les immigrants et les personnes nées au Canada ayant un niveau d'éducation plus élevé obtiennent de meilleurs résultats que ceux ayant un niveau d'éducation moins élevé, pour les trois compétences[14]. Dans tous les niveaux d'éducation, les personnes nées au Canada obtiennent de meilleurs résultats que les immigrants, mais l'écart de compétences pour les immigrants diminue avec le niveau d'éducation. Les immigrants qui sont arrivés au Canada à un plus jeune âge ont des scores de compétence plus élevés et l'écart de compétences augmente selon l'âge d'arrivée au pays[15]. Cependant, lorsque tous les autres facteurs sont contrôlés, les immigrants sont trois fois et demie plus susceptibles d'être au chômage que les personnes nées au Canada et possédant des compétences équivalentes[16]. Les

7 Murray et al. (2011). « Toward a better understanding of the link between oral fluency, literacy and Essential skills ». DataAngel Policy Research Inc.

8 Sivakumar, V. (2023, February 19). « Canadian immigrants' efforts to find employment complicated by perceived skills mismatch », *CIC News*. www.cicnews.com/2023/02/canadian-immigrants-efforts-to-find-employment-complicated-by-perceived-skills-mismatch-0232695.html#gs.6m0wbg

9 Sivakumar, V. (2023, February 19). « Canadian immigrants' efforts to find employment complicated by perceived skills mismatch », *CIC News*. www.cicnews.com/2023/02/canadian-immigrants-efforts-to-find-employment-complicated-by-perceived-skills-mismatch-0232695.html#gs.6m0wbg

10 Xu, L., & Hou, F. (2023, January 25). « Official language proficiency and immigrant labour market outcomes: Evidence from test-based multidimensional measures of language skills », Economic and Social Reports. Statistics Canada. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023001/article/00002-eng.htm

11 Ibid

12 Organization for Economic Co-operation and Development. (n.d.). *About PIAAC*. www.oecd.org/skills/piaac

13 Council of MInisters of Education, Canada (2017). « Skills Proficiency of Immigrants in Canada: Findings from the Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) ».

14 Ibid

15 Ibid

16 Cukier, W. & Stolarick, K. (2019). « Immigrant Labour Market Outcomes and Skills Differences in Canada », *Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario*, p 14.

compétences, en particulier la langue et la littératie, sont donc des indicateurs peu fiables en matière d'emploi. Bien qu'il existe certaines preuves d'une relation directe entre la littératie et la maîtrise de la langue et le revenu, il n'en demeure pas moins que l'écart salarial n'est pas entièrement expliqué par l'écart de compétences.

En fait, une étude de 2008[17], utilisant les résultats du PEICA pour la seule province de l'Ontario, a révélé que les compétences en littératie n'expliquaient qu'environ deux tiers de l'écart salarial entre les personnes qui ont suivi une éducation au Canada et celles formées à l'étranger. Une étude ultérieure de 2017[18], utilisant également le PEICA pour une comparaison entre pays, a montré que les compétences en littératie n'expliquaient qu'un tiers de l'écart salarial entre les immigrants formés dans les pays occidentaux et ceux formés dans les pays non-occidentaux, dans les pays européens. Les implications de ces résultats sont importantes et méritent un examen plus approfondi.

QUELLES COMPÉTENCES DEVONS-NOUS MESURER ?

L'utilisation du PEICA présente des avantages. Les compétences testées (lecture, calcul et résolution de problèmes dans des environnements technologiques) sont considérées comme étant associées à la réussite sur le marché du travail. Le PEICA est largement utilisé par les pays de l'OCDE et dispose donc d'une base de recherche plus importante que certains des outils similaires. Cependant, la recherche empirique suggère que d'autres éléments entrent en jeu. Bien que les compétences linguistiques soient généralement importantes, elles ne le sont peut-être pas autant qu'on le pensait auparavant. Il est possible que le PEICA ne mesure pas réellement les compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail. Il est également possible que le PEICA mesure les compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail, bien que les entraves et la discrimination l'emportent encore sur les compétences. Par exemple, une étude réalisée en 2021 a révélé que les immigrants dont le nom de famille a une consonance étrangère ont moins de chances d'obtenir des entretiens que leurs homologues ayant les mêmes qualifications[19]. Par ailleurs, il est possible qu'une fois les barrières à l'emploi aient été surmontées, les personnes les plus qualifiées réussissent mieux et par conséquent, ils ont de meilleurs revenus.

Un autre facteur à prendre en compte est que le PEICA peut mesurer certaines compétences nécessaires pour le marché du travail, mais pas la totalité. Les programmes fédéraux actuels, notamment le programme fédéral des travailleurs qualifiés, le programme fédéral des métiers spécialisés et la catégorie de l'expérience canadienne, ont été critiqués parce qu'ils mettent l'accent sur la possession des nouveaux arrivants de compétences de base ou essentielles, telles que la littératie et la maîtrise de la langue, et parce qu'ils accordent la priorité aux qualifications officielles, à l'expérience et à l'âge plutôt qu'aux compétences pratiques et techniques[20]. Certains ont fait valoir que ces critères ne se traduisent pas facilement en indicateurs de compétences[21]. Et si l'identification des compétences reconnue comme importantes sur le marché du travail a été difficile, elle n'est pas insurmontable. Par contre, répondre à la question de savoir si un individu possède ou non ces compétences, à quel niveau et dans quel but, s'est avéré plus difficile.

Si l'on considère d'autres compétences supposées être nécessaires sur le marché du travail, il existe de nombreuses affirmations quant à l'importance de ces compétences pour la réussite sur le marché du travail, en particulier pour les nouveaux arrivants au Canada, et ce, malgré un nombre étonnamment réduit de données empiriques. Les rapports de l'industrie affirment de plus en plus souvent que « l'employabilité », les compétences « générales », « socio-émotionnelles » ou « transversales », telles que les compétences interpersonnelles, la communication et la résilience, sont essentielles[22]. Les preuves de l'importance de ces compétences reposent généralement sur des enquêtes menées auprès des employeurs.

Par exemple, La Table ronde des affaires et de l'enseignement supérieur (TRAES) mène une enquête auprès de ses membres tous les deux ans et constate que si les employeurs des grandes entreprises mettent de plus en plus l'accent sur les

17 Ferrer, A., & Riddell, W. C. (2008). "Education, credentials, and immigrant earnings," *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 41(1), 186–216.

18 Lancee, B., & Bol, T. (2017). « The transferability of skills and degrees: Why the place of education affects immigrant earnings », *Social Forces*, 96(2), 691–716.

19 Banerjee, R., Hou, F., Reitz, J. G., & Zhang, T. (2021). « Evaluating foreign skills: Effects of credential assessment on skilled immigrants' labour market performance in Canada », *Canadian Public Policy*, 47(3), 358–372.

20 Tobin S., & Barata, P. (2022, December 13). « Work skills must be central to Canadian immigration efforts », *Policy Options*. https://policyoptions.irpp.org/magazines/december-2022/work-skills-canadian-immigration

21 Ibid.

22 Business Higher Education Round Table. (2022, March). « Empowering People for Recovery and Growth », Business Council of Canada. https://bher.ca/sites/default/files/2022-03/Empowering%20People%20for%20Recovery%20and%20Growth%202022%20Skills%20Survey%20Report_3.pdf

besoins en compétences spécialisées, ils pensent toujours que les compétences générales et socio-émotionnelles sont des enjeux de taille[23]. On craint également que ces affirmations ne dissimulent ou ne masquent des préjugés lors de l'évaluation de ces compétences. Par exemple, les entretiens peuvent être entachés de préjugés liés au genre et à la culture, privilégiant les styles de communication neurotypiques sans nécessairement évaluer les compétences pertinentes pour l'exercice d'un emploi.

LES CADRES DE COMPÉTENCES ET DE QUALIFICATIONS

Des organisations mondiales, telles que l'Organisation Internationale du Travail (OIT)[24], le Forum Économique Mondial (FEM)[25] et la Banque Mondiale[26], ont proposé des cadres pour mettre en évidence les compétences nécessaires dans un monde globalisé. Le Global Framework on Core Skills for Life and Work in the 21st Century de l'OIT se concentre sur les compétences non techniques, telles que les compétences sociales et émotionnelles, les compétences cognitives et métacognitives, les compétences numériques de base et les compétences de base pour les emplois verts, afin de garantir que les individus soient employables, adaptables aux exigences du marché du travail et qu'ils puissent contribuer à leur bien-être et à celui de leur communauté[27]. Le Forum économique mondial (FEM) classe les compétences du 21e siècle en littératies fondamentales (compétences de base pour les tâches quotidiennes), en compétences (approches des défis complexes) et en qualités personnelles (approches des environnements changeants)[28]. Les universités canadiennes ont également proposé des cadres de compétences, bien qu'ils soient très fragmentés et incohérents. Par exemple, le « Future Ready Talent Framework » de l'Université de Waterloo identifie 12 compétences clés demandées sur le marché du travail mondial, mais les bases sur lesquelles reposent ces compétences ne sont pas claires[29].

La plupart des pays ont adopté des cadres pour identifier et développer les compétences essentielles permettant à leurs citoyens de participer de manière significative au monde du travail, à l'éducation et à la société, mais les termes et les définitions sont peu cohérents. Le modèle canadien des Compétences pour réussir (anciennement connu par Compétences essentielles) identifie neuf compétences essentielles pour participer à la vie active, à l'éducation et à la société : adaptabilité, créativité et innovation, résolution de problèmes, communication, collaboration, compétences numériques et littératie, y compris la lecture, l'écriture et le calcul[30]. L'Australie, quant à elle, fait la distinction entre les « compétences de base » pour la participation à la société (c'est-à-dire l'apprentissage, la lecture, l'écriture, la communication orale et le calcul)[31] et les « compétences de base pour le travail et le développement » pour la réussite sur le lieu de travail (c'est-à-dire la résolution de problèmes, la collaboration, l'autogestion, la communication et les compétences en matière de technologies de l'information)[32]. D'autres pays utilisent des systèmes de classification ou des taxonomies qui lient les compétences à des codes professionnels, comme le système ONET[33] des États-Unis et la classification ESCO de la Commission européenne[34].

Toutefois, si le consensus sur la manière de définir ces compétences reste limité, certains efforts ont été déployés pour les évaluer. En fait, Les outils d'évaluation des compétences ne manquent pas pour mettre les individus en contact avec le marché du travail, par le biais des compétences demandées. Le « Skills Council of Canada », à lui seul, est un répertoire de plus de 800 outils d'évaluation préétablis sur son site web, et

23 Ibid.

24 International Labour Organization. (2021). « Global framework on core skills for life and work in the 21st century », www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_813222.pdf

25 World Economic Forum. (2016). « Ten 21st-century skills every student needs », www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students

26 World Bank. (2021, July 21). « Skills development », www.worldbank.org/en/topic/skillsdevelopment

27 International Labour Organization. (2021). « Global framework on core skills for life and work in the 21st century », www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_813222.pdf

28 World Economic Forum. (2016). « Ten 21st-century skills every student needs », www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students

29 University of Waterloo. (n.d.). « Future ready talent framework », https://uwaterloo.ca/future-ready-talent-framework

30 Government of Canada. (2023, June 2). « Learn about skills », www.canada.ca/en/services/jobs/training/initiatives/skills-success/understanding-individuals.html

31 Australian Government. (2020). « Australian core skills framework », Department of Employee and Workplace Relations. www.dewr.gov.au/skills-information-training-providers/australian-core-skills-framework

32 Australian Government. (2020). « Core skills for work developmental framework », Department of Employee and Workplace Relations. www.dewr.gov.au/skills-information-training-providers/core-skills-work-developmental-framework

33 O*net. (n.d.). « About O*net », www.onetcenter.org/overview.html#data

34 European Commission. (n.d.). « The ESCO classification », https://esco.ec.europa.eu/en/classification

qui offre aussi la possibilité de personnaliser un outil d'évaluation. Par exemple, l'outil d'évaluation des compétences professionnelles (ESAT) de « FutureWorx » évalue le développement de compétences sociales et émotionnelles telles que l'attitude, la responsabilité, la confiance, l'adaptabilité, la créativité et la collaboration. L'ESAT est généralement utilisé dans les programmes de formation et d'éducation pour sensibiliser sur les attentes et les compétences en matière d'employabilité[35]. L'outil gratuit d'évaluation des compétences numériques de la Commission européenne permet aux individus d'évaluer eux-mêmes leurs compétences numériques, telles que la maîtrise de l'information et des données, la communication et la collaboration, la création de contenu numérique, la sécurité et la résolution de problèmes. Les résultats servent de boussole, pour orienter les individus vers les ressources pertinentes et les possibilités de formation[36]. Au Royaume-Uni le service en ligne gratuit « Skills health check » qui relève du National Career Service permet aux individus d'évaluer leurs compétences personnelles, telles que leurs intérêts et leurs motivations, et leurs compétences professionnelles, telles que la numératie, le raisonnement verbal et la résolution de problèmes[37].

Cependant, les compétences telles que la résilience, le travail d'équipe et la communication sont difficiles à évaluer et reposent souvent sur l'auto-évaluation[38,39]. En outre, la recherche a révélé que les définitions et les significations se rapportant aux compétences telles que la communication peuvent être très divergentes, notamment lorsqu'on a recours à l'auto-évaluation. Par exemple, dans une étude, 90 % des étudiants et diplômés universitaires interrogés ont indiqué qu'ils avaient d'excellentes compétences en communication, contre 30 % seulement par leurs employeurs[40].

En réalité, non seulement ces outils reposent énormément sur l'auto-évaluation, mais il existe peu de recherche qui permettent d'établir un lien réel entre ces outils et l'emploi. On peut également se demander dans quelle mesure ces évaluations de compétences peuvent incorporer des préjugés culturels dans les questions, ce qui pourrait exclure certaines populations et par conséquent faire reproduire le statu quo. Par exemple, il est prouvé que les processus informels, les règles tacites et les compétences culturelles jouent également un rôle, mais de manière dissimulée et peut-être insidieuse. Certains outils destinés aux employeurs établissent des profils d'employés performants et utilisent ces caractéristiques pour identifier les candidats présentant les mêmes attributs. Bien que cette façon de procéder puisse sembler rationnelle, elle risque d'ancrer les préjugés et d'encourager le recrutement des personnes présentant les mêmes caractéristiques. Et si les évaluations via des intermédiaires peuvent parfois être utiles pour mettre les employeurs en contact avec des employés potentiels, elles ne constituent pas des évaluations directes des compétences en matière de capital humain. Dans une étude récente utilisant le PEICA, l'auteur qualifie les compétences de capital humain étonnamment difficiles à évaluer, car la plupart des mesures sont autodéclarées d'une manière ou d'une autre, ou basées sur les diplômes[41].

On accorde également beaucoup d'attention au « déficit de compétences numériques » et au besoin impérieux de diplômés hautement qualifiés dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, ainsi qu'à la pénurie sévère des métiers spécialisés et la main-d'œuvre qualifiée. Des études montrent que le déficit en compétences numériques est un phénomène mondial. 80 % des entreprises ont besoin d'un plus grand nombre de travailleurs possédant des compétences numériques, et deux tiers d'entre elles ont des difficultés à trouver et à embaucher les bons candidats[42]. Au Canada, 79 % des chefs d'entreprise indiquent que la pandémie a modifié leur façon de travailler et qu'ils ont besoin d'un plus grand nombre d'employés possédant des compétences en informatique[43].

Bien que ces compétences soient très demandées, il est prouvé, par exemple, que les ingénieurs formés à l'étranger connaissent des taux de chômage élevés. Ils possèdent peut-être les compétences nécessaires, mais la reconnaissance des diplômes internationaux leur fait défaut. Des voies d'accès efficaces à la pratique professionnelle, y compris à « l'expérience » canadienne, restent un obstacle. Pour certaines professions réglementées, il existe également des cadres de

35 Futureworx. (n.d.). « Employability skills assessment tool », https://futureworx.ca/employability-skills-assessment-tool

36 Europass. (n.d.). « Test your digital skills! », https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home

37 National Career Services. (n.d.). « Skills health check », https://nationalcareers.service.gov.uk/skills-health-check/home

38 See for instance, Weingarten, H. P. & Hicks, M. (2018). « On Test: Skills. Summary of Findings from HEQCO's Skills Assessment Pilot Studies », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario; and Kaupp, J., Frank, B., & Chen, A. (2014). « Evaluating Critical Thinking and Problem Solving in Large Classes: Model Eliciting Activities for Critical Thinking Development », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.

39 Patry, D., & Ford, R. (2016). « Measuring Resilience as an Education Outcome », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.

40 Cukier, W. (2014). « Understanding Employer Needs and the Skills of Social Science and Humanities Graduates », Toronto: OCHRIF.

41 Richwine, J. (2022). « Skill deficits among foreign-educated immigrants: Evidence from the US PIAAC », *Plos one*, 17(8).

42 Cukier, W., Zou, C., Jae, K., & Sabat, M. (2023). « Digital skills and the skills gap. Diversity Institute », www.torontomu.ca/diversity/reports/digital-skills-and-the-skills-gap

43 Ibid.

compétences spécifiques pour l'obtention des agréments[44,45]. Ainsi, les candidats à l'exercice de la profession d'ingénieur doivent détailler leur expérience professionnelle et auto-évaluer leur niveau de compétence dans plusieurs domaines, tels que la gestion de projets et la gestion financière, ainsi que la communication[46]. Le secteur des soins infirmiers en Ontario utilise une approche similaire. Après que l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario ait évalué la formation et la pratique des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés, ces derniers sont tenus de faire une évaluation complémentaire des compétences, dans laquelle ils doivent soumettre une note de réflexion sur les lacunes qu'ils ont rencontrées dans leurs compétences en début de carrière[47,48]. Toutefois, d'autres professions, telles que l'enseignement et la médecine, continuent de s'appuyer sur des qualifications pour l'obtention d'une autorisation d'exercer, associées à une expérience de travail acceptable. La question au sujet de l'autorisation d'exercer une profession est complexe, et le Canada demeure très en retrait par rapport à de nombreux autres pays. Une grande partie du processus est laissée aux organisations professionnelles qui peuvent avoir des objectifs contradictoires – par exemple, le protectionnisme et la gestion des risques, par opposition à l'accessibilité. On constate que les processus sont lents et coûteux, même dans les professions qui souffrent d'une grave pénurie de main-d'œuvre.

Au final, s'il existe de nombreux cadres de compétences et outils d'évaluation, peu d'entre eux s'adressent spécifiquement aux nouveaux arrivants.[49,50,51] Les normes et pratiques internationales utilisent des systèmes de points pour les immigrants qualifiés et la reconnaissance des diplômes étrangers[52,53]. Cependant, d'autres pays ouvrent la voie pour changer cette pratique. L'Australie, par exemple, évalue à la fois les compétences et les qualifications des immigrants qualifiés. Les évaluations des compétences sont délivrées par les autorités compétentes en la matière – par exemple, les personnes migrantes qualifiées en quête d'un emploi dans le domaine de l'éducation et de la garde des enfants verront leurs connaissances, leurs aptitudes et leurs compétences évaluées sur la base de leur expérience professionnelle. Les immigrants qualifiés sont tenus d'expliquer leur travail, les compétences qu'ils ont utilisées et de décrire des exemples de situations en rapport avec les normes d'évaluation pertinentes[54]. Le gouvernement australien dresse actuellement une liste de 215 professions très demandées pour lesquelles des processus d'évaluation des compétences ont été mis en place à l'intention des immigrants potentiels. En outre, la Australian National Skills Commission conseille le gouvernement sur le marché du travail et les besoins en compétences liés à cette liste.

CONCLUSION

Les compétences requises pour le marché du travail actuel et futur est un sujet d'actualité, au Canada, mais aussi dans le monde entier. Les gouvernements, les employeurs, les autres parties prenantes et les décideurs politiques produisent une quantité importante de documents pour tenter de définir et de catégoriser ces compétences et de les aligner sur les besoins du marché du travail. Ce qui ressort moins clairement de ces conversations, c'est la manière d'évaluer efficacement si les individus possèdent ou non ces compétences, et quel est l'impact direct de ces compétences sur la réussite d'un individu sur le marché du travail. Ceci est encore plus visible chez les nouveaux arrivants au Canada. En fait, la plupart des possibilités d'évaluation des compétences des nouveaux arrivants

44 Engineers Canada. (2018, September 6). « A closer look at the competency-based assessment project ». https://engineerscanada.ca/news-and-events/news/a-closer-look-at-the-competency-based-assessment-project

45 Engineers and Geoscientists BC. (2023). « Competency assessment ». https://competencyassessment.ca/About

46 Ibid.

47 Colleges of Nurses of Ontario. (2023). « Entry-to-practice competencies for registered practical nurses ». www.cno.org/globalassets/docs/reg/41042_entrypracrpn-2020.pdf

48 College of Nurses Ontario. (2017, October 12). « FAQs: Competency assessment supplement ». www.cno.org/en/become-a-nurse/registration-requirements/education/faq-competency-assessment-supplement

49 Government of the United Kingdom. (2020, October 19). « The UK's points-based immigration system: Information for EU citizens ». www.gov.uk/guidance/the-uks-points-based-immigration-system-information-for-eu-citizens

50 New Zealand Immigration. (2023). « New Zealand skilled residence pathways ». www.immigration.govt.nz/new-zealand-visas/preparing-a-visa-application/living-in-new-zealand-permanently/new-zealand-skilled-residence-pathways

51 Government of Canada. (2023, August 23). « Comprehensive ranking system (CRS) tool: Skilled immigrants (express entry) ». www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/crs-tool.asp

52 Government of Canada. (2023, May 25). « Learn more about foreign credential recognition in Canada ». www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/foreign-credential-recognition.html

53 European Commission. (n.d.). « Recognition of foreign qualifications ». https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/recognition-foreign-qualifications_en

54 Australian Children's Education & Care Quality Authority. (n.d.). « Skills assessment: Pilot 2 ». www.acecqa.gov.au/qualifications/skills-assessment-pilot-2

sont basées sur les diplômes, ce qui constitue une mesure tout à fait indirecte des compétences non techniques ou transférables, sur les compétences linguistiques, ce qui n'a qu'un impact approximatif sur les résultats obtenus sur le marché du travail, ou sur l'auto-évaluation, ce qui laisse entrevoir d'énormes possibilités quant à la présence de préjugés. Par ailleurs, les compétences évaluées ne sont pas suffisamment considérées comme des indicateurs directs des résultats observés sur le marché du travail.

RECOMMANDATIONS

De toute évidence, il est nécessaire de s'assurer de l'utilisation des approches fondées sur des données probantes en vue d'évaluer les compétences, que ce soit lors de la sélection des immigrants au Canada ou lors du recrutement de personnes pour des emplois. Pour y parvenir, nous devons néanmoins mieux comprendre la manière dont les compétences sont définies, évaluées et, peut-être le plus important, comment celles-ci sont utilisées. Les recherches actuelles sont contradictoires et paradoxales, en particulier en ce qui concerne les immigrants, les compétences et l'emploi. Nous devons mieux comprendre l'adéquation entre certaines compétences et les résultats obtenus par les individus sur le marché du travail et remettre en question les affirmations qui reposent sur des hypothèses et non sur des faits. Nous devons mieux comprendre comment notre définition des compétences et notre évaluation des compétences, par exemple, s'alignent sur les réalités de l'emploi. Nous devons continuer à explorer les façons dont les préjugés sont intégrés dans nos hypothèses, dans les mesures que nous prenons et dans nos processus. Nous devons examiner comment les processus et les pratiques des professions réglementées pourraient être améliorés afin de soutenir les parcours des immigrants qualifiés sur le marché du travail. Nous devons prendre en considération les politiques et les pratiques internationales, par exemple l'approche de l'Australie, et les moyens de mieux les aligner au niveau national, mais aussi au niveau organisationnel, pour remédier notamment à l'inadéquation et la sous-utilisation des compétences.

RÉFÉRENCES

Australian Children's Education & Care Quality Authority. (n.d.). « Skills assessment: Pilot 2. », www.acecqa.gov.au/qualifications/skills-assessment-pilot-2

Australian Government. (2020). « Australian core skills framework », Department of Employee and Workplace Relations. www.dewr.gov.au/skills-information-training-providers/australian-core-skills-framework

Australian Government. (2020). « Core skills for work developmental framework », Department of Employee and Workplace Relations. www.dewr.gov.au/skills-information-training-providers/core-skills-work-developmental-framework

Banerjee, R., Hou, F., Reitz, J. G., & Zhang, T. (2021). « Evaluating foreign skills: Effects of credential assessment on skilled immigrants' labour market performance in Canada », *Canadian Public Policy*, 47(3), 358–372.

Borwein, S. (2014). « Bridging the Divide, Part I: What Canadian Job Ads Said », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.

Business Higher Education Round Table. (2022, March). « Empowering People for Recovery and Growth », Business Council of Canada. https://bher.ca/sites/default/files/2022-03/Empowering%20People%20for%20Recovery%20and%20Growth%202022%20Skills%20Survey%20Report_3.pdf

Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2002). « Immigrant Earnings: Language skills, linguistic concentrations and the business cycle », *Journal of Population Economics*, 15, 31–57.

Colleges of Nurses of Ontario. (2023). « Entry-to-practice competencies for registered practical nurses », www.cno.org/globalassets/docs/reg/41042_entrypracrpn-2020.pdf

College of Nurses Ontario. (2017, October 12). « FAQs: Competency assessment supplement », www.cno.org/en/become-a-nurse/registration-requirements/education/faq-competency-assessment-supplement

Council of MInisters of Education, Canada (2017). « Skills Proficiency of Immigrants in Canada: Findings from the Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) ».

Cukier, W. (2014). « Understanding Employer Needs and the Skills of Social Science and Humanities Graduates », Toronto: OCHRIF.

Cukier, W. & Stolarick, K. (2019). « Immigrant Labour Market Outcomes and Skills Differences in Canada », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.

Cukier, W., Zou, C., Jae, K., & Sabat, M. (2023). « Digital skills and the skills gap. Diversity Institute », www.torontomu.ca/diversity/reports/digital-skills-and-the-skills-gap

Engineers Canada. (2018, September 6). « A closer look at the competency-based assessment project », https://engineerscanada.ca/news-and-events/news/a-closer-look-at-the-competency-based-assessment-project

Engineers and Geoscientists BC. (2023). « Competency assessment », https://competencyassessment.ca/About

European Commission. (n.d.). « Recognition of foreign qualifications », https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/recognition-foreign-qualifications_en

European Commission. (n.d.). « The ESCO classification », https://esco.ec.europa.eu/en/classification

Europass. (n.d.). « Test your digital skills! », https://europa.eu/europass/digitalskills/screen/home

Futureworx. (n.d.). « Employability skills assessment tool », https://futureworx.ca/employability-skills-assessment-tool

Ferrer, A., & Riddell, W. C. (2008). « Education, credentials, and immigrant earnings », *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 41(1), 186–216.

Government of Canada. (2023, August 23). « Comprehensive ranking system (CRS) tool: Skilled immigrants (express entry) », www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/crs-tool.asp

Government of Canada. (2023, June 2). « Learn about skills », www.canada.ca/en/services/jobs/training/initiatives/skills-success/understanding-individuals.html

Government of Canada. (2023, May 25). « Learn more about foreign credential recognition in Canada », www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/foreign-credential-recognition.html

Government of the United Kingdom. (2020, October 19). « The UK's points-based immigration system: Information for EU citizens », www.gov.uk/guidance/the-uks-points-based-immigration-system-information-for-eu-citizens

Imai, S., Stacey, D., & Warman, C. (2019). « From engineer to taxi driver? Language proficiency and the occupational skills of immigrants », *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 52(3), 914–953.

International Labour Organization. (2021). « Global framework on core skills for life and work in the 21st century », www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_813222.pdf

Kaupp, J., Frank, B., & Chen, A. (2014). « Evaluating Critical Thinking and Problem Solving in Large Classes: Model Eliciting Activities for Critical Thinking Development », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.

Lancee, B., & Bol, T. (2017). « The transferability of skills and degrees: Why the place of education affects immigrant earnings », Social Forces, 96(2), 691–716.

Murray et al. (2011). « Toward a better understanding of the link between oral fluency, literacy and Essential skills ». DataAngel Policy Research Inc.

National Career Services. (n.d.). « Skills health check », https://nationalcareers.service.gov.uk/skills-health-check/home

New Zealand Immigration. (2023). « New Zealand skilled residence pathways », www.immigration.govt.nz/new-zealand-visas/preparing-a-visa-application/living-in-new-zealand-permanently/new-zealand-skilled-residence-pathways

Organization for Economic Co-operation and Development. (n.d.). About PIAAC. www.oecd.org/skills/piaac/

O*net. (n.d.). « About O*net », www.onetcenter.org/overview.html#data

Patry, D., & Ford, R. (2016). « Measuring Resilience as an Education Outcome », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario.

Richwine, J. (2022). « Skill deficits among foreign-educated immigrants: Evidence from the US PIAAC," *Plos one*, 17(8).

Sivakumar, V. (2023, February 19). « Canadian immigrants' efforts to find employment complicated by perceived skills mismatch », *CIC News*. www.cicnews.com/2023/02/canadian-immigrants-efforts-to-find-employment-complicated-by-perceived-skills-mismatch-0232695.html#gs.6m0wbg

Solati, F., Chowdhury, M. and Jackson, N. (2022). « English and French language ability and the employability of immigrants in Canada ». International Journal of Social Economics, 49(1), 34–58. https://doi.org/10.1108/IJSE-12-2020-0851

Tobin S., & Barata, P. (2022, December 13). « Work skills must be central to Canadian immigration efforts », *Policy Options*. https://policyoptions.irpp.org/magazines/december-2022/work-skills-canadian-immigration

University of Waterloo. (n.d.). « Future ready talent framework », https://uwaterloo.ca/future-ready-talent-framework

Weingarten, H. P., Brumwell, S., Chatoor, K. & Hudak, L. (2018). « Measuring Essential Skills of Postsecondary Students: Final Report of the Essential Adult Skills Initiative », Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario

Weingarten, H. P. & Hicks, M. (2018). « On Test: Skills. Summary of Findings from HEQCO's Skills Assessment Pilot Studies, » Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario

World Bank. (2021, July 21). « Skills development », www.worldbank.org/en/topic/skillsdevelopment

World Economic Forum. (2016). « Ten 21st-century skills every student needs », www.weforum.org/agenda/2016/03/21st-century-skills-future-jobs-students

Xu, L., & Hou, F. (2023, January 25). « Official language proficiency and immigrant labour market outcomes: Evidence from test-based multidimensional measures of language skills », *Economic and Social Reports*. Statistics Canada. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023001/article/00002-eng.htm