

The Mitacs logo is displayed in white on a blue background. It features the word "Mitacs" in a bold, sans-serif font, with a small white dot above the letter 'i'.

Mitacs

*Inspiring innovation
Inspirer l'innovation*

**Formation sur les compétences professionnelles :
un complément essentiel à l'excellence en recherche**

octobre 2016

L'équipe chargée des politiques et de l'évaluation de Mitacs

Le Canada possède un système d'enseignement supérieur remarquable qui forme une des populations les plus instruites au monde. Cependant, de nombreux étudiants estiment qu'une fois leur diplôme universitaire en poche, les compétences qu'ils ont acquises grâce à leurs études ne correspondent pas toujours à celles que recherchent les employeurs. Même si les universités canadiennes prennent des mesures pour permettre aux étudiants de perfectionner davantage leurs compétences professionnelles, les étudiants des cycles supérieurs affirment souvent que les programmes de formation universitaire ne leur ont pas offert les possibilités d'avancement professionnel et de formation sur les compétences professionnelles dont ils ont besoin pour poursuivre des carrières prolifiques.¹ Cet écart apparent de compétences limite du coup la capacité innovatrice générale du Canada, puisque plus du quart des entreprises interrogées par Statistique Canada affirment que le manque de compétences est un obstacle à l'innovation.²

Pour mieux comprendre les difficultés qui se posent pour les étudiants canadiens des cycles supérieurs au chapitre des compétences, Mitacs a interrogé plus de 1 000 participants aux ateliers de formation de perfectionnement professionnel Mitacs Étapes. Les personnes interrogées sont des étudiants des cycles supérieurs et des chercheurs postdoctoraux qui ont participé à un ou plusieurs ateliers Étapes que Mitacs offre en ligne et en classe dans des universités partout au Canada.

Les données du sondage traduisent la demande vigoureuse des étudiants des cycles supérieurs concernant les possibilités de formation professionnelle, et donnent un aperçu des compétences que les participants estiment importantes pour leur réussite professionnelle.

Force du Canada en recherche

La population très instruite et les chercheurs exceptionnels du Canada, en plus de ses universités et de ses installations de recherche de qualité supérieure, constituent des atouts impressionnants pour la compétitivité du Canada.³ Le Canada est au premier rang des pays de l'OCDE quant à la proportion d'adultes âgés de 25 à 64 ans qui ont reçu un enseignement supérieur (53 % comparativement à la moyenne de 32 % de l'OCDE), et les universités canadiennes sont concurrentielles sur l'échiquier mondial, puisque trois d'entre elles se classent parmi les 40 premières du classement mondial.⁴

¹ SEKULER, A.B., Crow, B. et Annan, Rob. (2013). Au-delà des laboratoires et des bibliothèques : Les cheminements de carrière possibles après des études de doctorat. *Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur*. Tiré de : <http://www.hegco.ca/SiteCollectionDocuments/Beyond%20Labs%20and%20Libraries%20FR.pdf>

² Innovation, Sciences et Développement économique Canada. (2009). *Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise*. Ottawa : Statistique Canada. Tiré de : <http://www.ic.gc.ca/eic/site/eas-aes.nsf/fra/ra02097.html>

³ Economist Intelligence Unit (EIU) (2004). *Sharing the idea: the emergence of global innovation networks*. London: The Economist Intelligence Unit., Cantwel, J. & Iammarino, S. (2000). Multinational corporations and the locations of technological innovation in the UK regions. *Regional Studies*. 34(4), pp. 317-322.

⁴ Times Higher Education. (2015). *World University Rankings 2014-2015*. Tiré de : <https://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2015/world-ranking#/sort/0/direction/asc>

Le Canada arrive également septième au monde quant au nombre de publications comptabilisées dans la base de données Scopus, et a contribué à 4,1 % du total mondial des 9,6 millions de publications de recherche de 2005 à 2010,⁵ même s'il abrite seulement 0,5 % de la population mondiale, publiant une part plus importante d'articles scientifiques que des pays comme l'Allemagne, les États-Unis et le Japon.⁶

Un enseignement de qualité supérieure est essentiel à une main-d'œuvre productive et entrepreneuriale et les universités fournissent aux étudiants les éléments essentiels dont ils ont besoin pour réussir dans une économie de l'innovation : pensée critique, compétences en matière de recherche et d'analyse, et une base de connaissances dans divers sujets. L'excellence en recherche du Canada constitue une force majeure alors que l'économie se transforme en économie du savoir.

Difficulté au chapitre des compétences au Canada

Il ne fait aucun doute que le mandat des universités canadiennes ne se limite pas à préparer les étudiants au marché du travail. Un diplôme n'est pas une marchandise et ne devrait jamais être considéré de la sorte. Les diplômés universitaires deviennent des citoyens du monde accomplis grâce aux nouvelles connaissances, amitiés et idées qu'ils ont acquises à l'aide de leur expérience dans une université canadienne. Cependant, pour de nombreux étudiants, particulièrement ceux qui sont grandement endettés, leur employabilité lors de l'obtention de leur diplôme constitue une priorité importante.

Ce qui est inquiétant, c'est l'écart apparent entre la perception des fournisseurs de services d'enseignement et des employeurs à l'égard de la préparation à la carrière des diplômés. Une étude menée en 2013 révèle que 83 % des fournisseurs de services d'enseignement estiment que les diplômés canadiens étaient convenablement préparés à entrer sur le marché du travail. Toutefois, ce sentiment était seulement partagé par 34 % des employeurs.⁷ On observe aussi une disparité entre les compétences des diplômés et les besoins des employeurs parmi les 600 000 jeunes diplômés âgés de 25 à 34 ans qui étaient apparemment surqualifiés pour leurs emplois en 2014.⁸ En conséquence, la rémunération moyenne des diplômés au Canada est proportionnellement parmi les plus faibles dans les pays de l'OCDE.⁹

⁵ Conseil des académies canadiennes. (2013). Paradoxe dissipé : Pourquoi le Canada est fort en recherche et faible en innovation Ottawa : Groupe consultatif, Conseil des académies canadiennes.

⁶ Le Conference Board du Canada. (2015). *Classement provincial et territorial : articles scientifiques* Tiré de : <http://www.conferenceboard.ca/hcp/provincial-fr/innovation-fr/sci-articles-fr.aspx>

⁷ McKinsey & Company. (2015). *Youth in transition: bridging Canada's path from education to employment*. Tiré de : http://www.cacee.com/Library/docs/Youth_in_transition_Bridging_Canadas_path_from_education_to_employment_2.pdf

⁸ Bureau du directeur parlementaire du budget. (12 novembre 2015). *Évaluation de la situation du marché du travail - 2015*. Tiré de : http://www.pbo-dpb.gc.ca/web/default/files/Documents/Reports/2015/Labour%202015/Labour_Market_Assessment_2015_FR.pdf

⁹ OCDE. (2014). *Education at a glance: Canada*. Tiré de : <http://www.oecd.org/edu/Canada-EAG2014-Country-Note.pdf> (en anglais seulement)

Même si les diplômés canadiens sont bien formés, les données laissent entendre qu'ils ne possèdent pas toujours les compétences que les employeurs recherchent. Grâce au 1,3 million¹⁰ de Canadiens inscrits dans des universités aux quatre coins du pays, le Canada n'est pas en mesure de déployer entièrement sa population très instruite au sein d'une main-d'œuvre dynamique en évolution. Ceci limite donc le potentiel innovateur de notre pays et mine la compétitivité économique.

¹⁰ Statistique Canada. *Effectifs postsecondaires selon le type d'institutions, le régime d'études, provinces et sexe (Les deux sexes)*.
Tiré de : <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/educ71a-fra.htm>

Résultats du sondage

En janvier 2016, Mitacs a interrogé 1 280 étudiants des cycles supérieurs et chercheurs postdoctoraux qui ont participé à des ateliers Étapes depuis le lancement du programme en 2008. Les répondants ont participé aux ateliers axés sur quatre compétences : la gestion et le leadership, la communication et l'établissement de relations, la gestion de vie professionnelle, et l'entrepreneuriat. Ces ateliers complètent le programme qui est parfois offert directement par des écoles d'études supérieures, des groupes d'étudiants, des facultés ou d'autres organisations universitaires.

Les résultats confirment la demande continue concernant les possibilités de formation sur les compétences au Canada, puisque 90 % des participants rapportent qu'ils recommanderaient les ateliers Étapes à d'autres étudiants des cycles supérieurs.

Démontrant davantage l'incidence des ateliers de formation sur les compétences, 79 % des répondants au sondage ont déclaré que leur participation aux ateliers Étapes a influencé la confiance et le succès dans leur emploi actuel, que ce soit dans le milieu universitaire, industriel ou entrepreneurial. De plus, 75 % des répondants sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises grâce aux ateliers leur ont permis de réussir sur le plan professionnel, et 84 % continuent de mettre en application ces compétences et ces connaissances dans un contexte professionnel.

Outre les questions relatives à l'incidence des ateliers auxquels ils ont participé, les répondants ont également dû dresser la liste des compétences qu'ils considèrent comme les plus importantes pour leur réussite professionnelle. Voici, en ordre, les réponses les plus fréquentes.

1. Gestion de projets
2. Compétences relationnelles
3. Techniques de présentation
4. Réseautage
5. Gestion du temps
6. Confiance
7. Leadership

Ces réponses cadrent bien avec les compétences que les gestionnaires recherchent lorsqu'ils embauchent,¹¹ et établissent un lien clair entre les compétences que les employeurs recherchent et les compétences que de nombreux étudiants et chercheurs postdoctoraux considèrent comme importantes. Par exemple, le Conseil canadien des affaires conclut qu'au moment d'évaluer des candidats, les employeurs recherchent souvent des qualités personnelles telles que des compétences en collaboration et l'esprit d'équipe (essentiels pour la gestion de projets), des compétences en relations humaines et dans l'établissement de relations (interpersonnelles), ainsi que des compétences en communication (techniques de présentation). Les employeurs apprécient aussi les connaissances

¹¹ Conseil canadien des affaires. (mars 2016). *Developing Canada's future workforce: a survey of large private-sector employers*. Tiré de : <http://thebusinesscouncil.ca/wp-content/uploads/2016/02/Developing-Canadas-Workforce-March.pdf>

fonctionnelles et les aptitudes pour la résolution de problème lorsqu'ils évaluent de nouveaux candidats.¹²

Le Conference Board du Canada explique, « De nombreux employeurs souhaitent recruter des candidats "prêts à l'emploi" qui possèdent des compétences ayant une valeur immédiate dans un milieu de travail non universitaire. Plus précisément, ils apprécient les compétences pratiques et les titulaires d'un doctorat qui peuvent facilement s'adapter à la culture et aux valeurs de leur organisation. »¹³ Pour connaître du succès sur le plan professionnel dans l'économie du savoir, les diplômés doivent accéder à des ateliers de perfectionnement des compétences professionnelles comme Étapes pour compléter la formation universitaire et en recherche de calibre mondial qu'ils reçoivent dans les universités canadiennes.

Résumé

Les étudiants des cycles supérieurs au Canada constituent un atout essentiel pour notre prospérité et compétitivité continue. Nous devons cependant nous assurer qu'ils possèdent les compétences dont ils ont besoin pour réussir à intégrer le marché du travail.

Les résultats du sondage de Mitacs mené auprès d'anciens participants aux ateliers Étapes aident à illustrer le rôle que jouent les possibilités de formation sur les compétences professionnelles pour aider les étudiants des cycles supérieurs à mieux amorcer leur carrière dans le secteur privé. Puisque les participants aux ateliers et les employeurs accordent la priorité à des compétences semblables lorsqu'ils évaluent la préparation à la carrière, ces priorités aident les établissements et les organisations à offrir des possibilités de formation sur des compétences pertinentes.

Les ateliers de formation sur les compétences professionnelles jouent un rôle important afin de positionner les étudiants des cycles supérieurs et les chercheurs postdoctoraux pour la réussite professionnelle. Pour promouvoir l'avancement professionnel et le renforcement des compétences professionnelles des étudiants et des chercheurs postdoctoraux, le Canada pourra profiter pleinement de son avantage en recherche et la déployer. La capacité de l'économie canadienne à s'adapter à des circonstances changeantes est renforcée par la formation de chercheurs très instruits qui possèdent les compétences que les entreprises exigent.

¹² Conseil canadien des affaires. 2016

¹³ Edge Jessica et Daniel Munro. (2016). *Carrières universitaires et non universitaires : Valoriser et préparer les titulaires d'un doctorat pour le marché du travail*. Conference Board du Canada : Ottawa. Tiré de <http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=7563>