



Compétences génériques et compétences pour réussir : un exercice de comparaison

Description



Hervé Dignard

*Agent de recherche et de développement
Institut de coopération pour l'éducation des adultes*

[Consulter le résumé de l'article en format PDF](#)

[Consulter cet article en format PDF](#)

Questionnements sur les compétences

Aujourd'hui encore, bien des questionnements concernant les compétences utiles à la vie de tous les jours demeurent entiers. L'un de ces questionnements concerne les différentes désignations que ces compétences reçoivent des personnes et des organisations qui se prononcent sur leur importance.

Au milieu des années 1990, le gouvernement fédéral s'est mis à faire la promotion des compétences essentielles, un ensemble de compétences fondamentales et transférables dont la maîtrise participe à notre autonomie. En 2021, ces compétences essentielles sont devenues les compétences pour réussir ([EDSC, mai 2021](#)). Sur la scène internationale, l'OCDE a entamé une réflexion sur les compétences clés au début des années 2000. L'objectif était de fournir un cadre conceptuel permettant d'orienter le développement à long terme de compétences utiles aux adultes ([OCDE, 2005](#)).

Au Québec, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a récemment mis en œuvre le Référentiel québécois des compétences du futur ([CPMT, 2022](#)). Ce référentiel présente dix compétences non techniques qui seraient utiles au développement et au rehaussement des compétences de la main-d'œuvre.

En matière de compétences, trois grandes enquêtes internationales (menés depuis les années 1990) ont permis de mesurer les compétences clés des adultes en traitement de l'information : la littératie, la numératie et la résolution de problèmes dans des environnements technologiques (RP-ET). Ces enquêtes soulignent l'importance de développer un ensemble de compétences de base, comme lire, écrire, compter, utiliser des outils numériques, etc. ([Dignard, 2022](#))

Ces cadres, ces réflexions et ces enquêtes dressent le portrait de compétences nécessaires pour accéder à l'information et interagir dans une société du savoir afin d'assurer notre autonomie. Ces compétences favorisent la polyvalence dans un milieu de travail. Elles nous aident à agir comme parent ou encore comme personne apprenante, citoyenne ou socialement engagée. Finalement, ces compétences orientent nos décisions dans des domaines comme la consommation, la fiscalité ou la planification de nos finances.

En plus des compétences de base qui fondent notre autonomie, ce portrait se compose de différentes compétences transférables qui contribuent à l'affirmation des nombreux rôles sociaux que nous jouerons tout au long de la vie. Par leur nature, ces compétences transférables sont fortement liées à notre personnalité et elles évoluent avec nous, elles se développent tout au long de la vie. Ces compétences transférables sont également appelées « compétences génériques » par certaines organisations, dont l'ICÉA.

Qu'on les nomme compétences génériques, transférables ou autrement, ces compétences utiles à la vie de tous les jours sont la source de nombreux questionnements. Quelles sont ces compétences? Quelle organisation les définit avec le plus de justesse? Les compétences de différents cadres de référence peuvent-elles être comparées? Quels outils permettent d'identifier, de reconnaître ou de mesurer ces compétences?

Voilà des questions qui ne trouveront aucune réponse définitive dans cet article. Pourquoi? Simplement parce que chaque cadre de référence conçu à ce jour pour présenter des compétences transférables se rapporte à un univers précis et distinct.

Ces cadres répondent à des systèmes de référence différents et leurs finalités ne sont pas les mêmes. Certains cadres sont orientés vers l'identification et la reconnaissance des forces des adultes, comme le référentiel de l'ICÉA. D'autres cadres visent à mesurer concrètement ces forces et à évaluer des compétences. C'est le cas du cadre des Compétences pour réussir.

Objectifs et public cible

Tous les questionnements soulevés en introduction sont légitimes. Cependant, l'objectif premier de cet article est de répondre à une question précise : Est-il possible d'établir des liens formels entre le référentiel des compétences génériques de l'ICÉA et le cadre des compétences pour réussir d'Emploi et Développement social Canada (EDSC)?

D'entrée de jeu, la réponse à cette question est « oui ». L'exercice de comparaison présenté dans la suite de ce texte le démontre. Cela dit, la validité de cette réponse est relative à la prise en compte d'un ensemble de caractéristiques qui différencient le référentiel de l'ICÉA et le cadre de référence d'EDSC. L'analyse de ces caractéristiques permet de situer ces deux outils de référence dans des univers comparables et complémentaires en ce qui concerne leur forme, leur contenu et les personnes ciblées. Cependant, nous verrons que les finalités de ces outils sont différentes.

Répondre à cette question permet par ailleurs d'atteindre d'autres objectifs. Cet article permettra notamment d'outiller des personnes et des organisations de la francophonie canadienne dont la recherche de financement auprès du gouvernement fédéral les engage à utiliser le cadre des compétences pour réussir d'EDSC. Ces personnes et ces organisations pourront utiliser les résultats de cet exercice de comparaison pour identifier, mesurer et même reconnaître des compétences pour réussir du cadre de référence d'EDSC à l'aide des compétences génériques de l'ICÉA.

Ainsi, cet article est susceptible d'intéresser toute personne ou organisation qui souhaite établir des parallèles entre certaines compétences pour réussir du gouvernement fédéral et la notion de compétence générique.

Cet article présente également un intérêt marqué pour les personnes et les organisations qui travaillent à la création d'outils centrés sur les compétences pour réussir, notamment au sein de la francophonie canadienne. Il fournira à ces personnes et à ces organisations la possibilité d'utiliser le référentiel des compétences génériques de l'ICÉA afin d'identifier des dimensions importantes de certaines compétences pour réussir du gouvernement fédéral.

Un exercice de comparaison

L'exercice de comparaison présenté ici révèle les similitudes et les parallèles qu'il est possible de faire entre les compétences génériques de l'ICÉA et six compétences pour réussir sélectionnées. Des liens formels ont été faits entre le référentiel de l'ICÉA et le cadre de référence d'EDSC. Il est possible de reconnaître la présence d'une compétence générique dans une compétence pour réussir et même de mesurer cette présence à partir d'une échelle allant de « faible » à « élevée ».

Parallèlement à la mesure de la présence des compétences génériques de l'ICÉA dans six compétences pour réussir, cet article présente des ressources et un outil permettant d'identifier, de valoriser et de reconnaître les compétences génériques de l'ICÉA. Cet outil se nomme Nos compétences fortes (NCF) et nous le découvrirons dans la suite de cet article.

Cet exercice de comparaison aidera les personnes et les organisations engagées dans le

développement d'outils en lien avec les compétences pour réussir à mener à bien leur tâche. Elles pourront notamment mettre à profit l'outil Nos compétences fortes (NCF) afin de reconnaître des compétences génériques dont la présence dans le cadre des compétences pour réussir d'EDSC sera attestée.

Les compétences génériques de l'ICÉA

Le premier outil de référence utilisé dans le cadre de cet exercice de comparaison est le [référentiel des compétences génériques de l'ICÉA](#). Rendu public en 2012, ce référentiel présente vingt-deux compétences génériques (tableau 1). Il doit être considéré comme une partie d'un ouvrage beaucoup plus important. Il est en effet associé à [l'outil Nos compétences fortes \(NCF\)](#) (encadré 1) et principalement utilisé lors de l'animation des ateliers NCF.

Tableau 1 – Les 22 compétences génériques du référentiel de l'ICÉA

▪ Confiance aux autres	▪ Facilité à travailler sous pression
▪ Confiance en soi	▪ Facilité d'adaptation
▪ Créativité	▪ Facilité de persévérer
▪ Débrouillardise	▪ Facilité de persuasion
▪ Esprit d'équipe	▪ Leadership
▪ Esprit d'initiative	▪ Maîtrise de soi
▪ Facilité à apprendre de ses expériences	▪ Sens de l'observation
▪ Facilité à communiquer	▪ Sens de l'organisation
▪ Facilité à faire des tâches répétitives	▪ Sens des relations interpersonnelles
▪ Facilité à résoudre des problèmes	▪ Sens des responsabilités
▪ Facilité à se fixer des objectifs	▪ Sens du travail bien fait

Source : ICÉA, 2018

Encadré 1 – L'outil Nos compétences fortes (NCF)

Nos compétences fortes (NCF) est un outil de reconnaissance et de valorisation des compétences génériques. Cet outil repose sur une démarche d'animation de groupe. Il s'adresse aux adultes de tous âges et de toutes conditions et leur permet de réaliser trois apprentissages formels :

1. savoir se reconnaître des compétences génériques fortes;
2. savoir reconnaître des compétences génériques fortes chez les autres;
3. savoir reconnaître les compétences génériques utiles dans des situations de travail.

L'atteinte de ces trois objectifs contribue au développement du savoir-reconnaître de la personne.

Le savoir-reconnaître est un processus non linéaire par lequel la personne découvre, exprime, valorise et intègre ses compétences génériques fortes. La personne développe ainsi sa capacité à s'appuyer sur ses expériences passées afin de revendiquer des compétences génériques fortes.

Source : ICÉA (2014)

L'outil Nos compétences fortes (NCF) repose sur une démarche d'animation de groupe qui favorise la valorisation et la reconnaissance des compétences génériques fortes des personnes. Les personnes qui participent à des ateliers NCF sont appelées à se reconnaître des compétences génériques fortes, à reconnaître les compétences génériques fortes des autres membres de leur groupe et à reconnaître

des contextes d'action où leurs compétences génériques seront utiles.

Les compétences du référentiel de l'ICÉA ont donc été sélectionnées en fonction de leur utilité dans toutes les sphères de la vie d'une personne (familiale, citoyenne, communautaire, professionnelle, etc.). Elles se rapportent à des pratiques concrètes ainsi qu'à des contextes d'actions connus et elles couvrent toutes les dimensions du travail^[1], rémunéré ou non (ICÉA, 2013).

La conception des compétences génériques mise de l'avant par l'outil Nos compétences fortes (NCF) s'appuie sur une longue réflexion de l'ICÉA. Cette réflexion puise à plusieurs sources, notamment à Question de compétences^[2], un outil au service des femmes. Cet outil créé en 1989 propose une définition de la compétence générique qui se révèle, encore aujourd'hui, aussi pertinente et actuelle qu'il y a trente ans :

« Les compétences génériques sont des capacités qui font partie de la personnalité d'une [personne] et qui sont utiles dans tous les milieux de vie. Ce sont des compétences qu'on peut développer dans un milieu de vie ou de travail, et transférer ou utiliser dans un autre milieu de vie ou de travail. » (COFFRE, Relais-femmes, ICÉA, 1989)

De récents travaux menés par le Bureau international d'éducation confirment que les compétences génériques « *transcendent les disciplines* » et qu'elles ne sont « *pas associées à des situations disciplinaires ou à des tâches concrètes* » (Roegiers, 2016). Ces constats sont présents dans les premiers travaux de l'ICÉA sur les compétences génériques. Ces compétences réfèrent plutôt à des contextes d'action ou à des situations de la vie courante. Elles sont davantage liées à notre personnalité et à des familles de contextes, comparativement aux compétences spécifiques qui sont liées à des situations particulières et des tâches définies (ICÉA, 2013).

Une autre caractéristique des compétences génériques soulignée à la fois par l'ICÉA et le Bureau international d'éducation est qu'elles se développent tout au long de la vie, au gré de nos expériences et en fonction des situations où nous les mobilisons :

« C'est en permanence que l'on devient plus ou moins curieux, plus ou moins assertif, plus ou moins créatif. Les compétences génériques comme l'esprit d'analyse, l'esprit de synthèse, le sens de l'observation, le sens du détail, etc., se développent avec l'âge, mais surtout au contact des stimulations diverses et des interactions entre la personne et son environnement. » (Roegiers, 2016)

Ces éléments de définition mettent en lumière trois aspects fondamentaux des compétences génériques (ICÉA, 2013) :

1. les compétences génériques sont liées à notre personnalité plutôt qu'à un contexte ou à une situation spécifique;
2. les compétences génériques se développent dans l'action, à l'occasion de toutes nos expériences de vie, qu'il s'agisse ou non d'activités professionnelles;
3. les compétences génériques sont transférables dans la mesure où nous pouvons les mobiliser dans différentes situations et dans divers milieux afin d'atteindre des objectifs similaires.

Les compétences génériques revêtent ainsi un caractère distinct dans le grand ensemble des compétences. Elles sont à classer dans la catégorie des compétences qui sont facilement transférables d'un contexte d'action à un autre ainsi que dans la catégorie des compétences qui se révèlent utiles dans toutes les situations de la vie.

Au sujet de l'appellation générique

Il importe de préciser ici que l'appellation « générique^[3] » n'est pas la seule utilisée afin de qualifier les compétences facilement transférables.

Des compétences comme la *créativité* ou la *maîtrise de soi*, par exemple, sont notamment qualifiées de « compétences non cognitives » par l'UNESCO (2017a), alors qu'elles sont dites « génériques » dans le référentiel de l'ICÉA. Pourtant, il apparaît qu'elles font référence à des savoir-agir comparables pour ces deux organisations.

Par ailleurs, des compétences comme *travailler avec d'autres et en équipe*, *résoudre des problèmes et utiliser la technologie*, *communiquer* ou encore *apprendre par soi-même* sont qualifiées de « compétences fondamentales pour l'employabilité » par le Bureau international du travail (BIT). Cela dit, le BIT précise que ces compétences pourraient également être appelées « compétences génériques, compétences clés, compétences de base, compétences transférables, compétences relationnelles et compétences transversales » (BIT, 2018).

Ainsi, les compétences qui sont définies comme génériques dans le référentiel de l'ICÉA reçoivent des appellations différentes selon les classifications qui les présentent ou les organisations qui les utilisent : *transversales*, *transférables* ou encore *non cognitives*. Elles pourraient même être qualifiées de compétences *clés* ou *fondamentales* selon les visées du cadre de référence qui les présente.

Cette précision concernant l'utilisation du terme « générique » permet de découvrir différentes manières de nommer les compétences qui sont liées à notre personnalité, qui se développent dans l'action et qui peuvent être mobilisées dans une grande variété de situations ou de contextes.

Derrière des appellations différentes se trouvent des compétences qui partagent des caractéristiques communes avec les compétences génériques du référentiel de l'ICÉA. C'est notamment le cas de certaines des compétences pour réussir d'EDSC, qui se présentent comme un ensemble de compétences plus larges et plus complexes que les compétences génériques de l'ICÉA.

Les compétences pour réussir d'EDSC

Le second outil de référence utilisé dans le cadre de cet exercice de comparaison est le cadre Compétences pour réussir d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Ce nouveau cadre présenté par le gouvernement fédéral au printemps 2021 remplace le cadre des compétences essentielles qui était utilisé depuis les années 1990.

Dans le rapport en appui au lancement des compétences pour réussir, ce renouvellement est présenté comme une nécessité. Compte tenu de l'évolution de l'économie et du marché du travail, il apparaissait « urgent » de fournir un « cadre de compétences modernisé, adapté à un monde

changeant et offrant un langage cohérent et une compréhension commune des concepts de compétences. » ([SRSA, 2021](#))

Nous sommes tous témoins des effets combinés de plusieurs déterminants (progrès technologiques, intelligence artificielle, automatisation, etc.) qui transforment les façons de faire, notamment sur le marché du travail. Désormais, de nouvelles compétences sont exigées, notamment par l'emploi.

Selon ce rapport, les personnes qui travaillent ou qui cherchent un emploi « ont du mal à suivre l'évolution des compétences exigées par le marché du travail moderne » ([SRSA, 2021](#)). C'est dans cette perspective que le gouvernement fédéral a présenté un nouveau cadre qui reflète « l'évolution des besoins en compétences » et qui est « conçu pour être plus durable » ([SRSA, 2021](#)).

Ce nouveau cadre reprend des compétences autrefois dites « essentielles » et en introduit de nouvelles. Il propose neuf compétences pour réussir (tableau 2) dont les concepts et les définitions ont été élaborés à partir de six critères :

- **Axées sur le travail et transférables** : les compétences devaient à la fois s'appliquer aux besoins du marché du travail et pouvoir être mobilisées dans des contextes non professionnels afin que leur importance ne se limite pas à l'employabilité d'une personne;
- **Durables** : les compétences devaient s'adapter à l'évolution des besoins du marché du travail, notamment en ce qui concerne les progrès technologiques et numériques;
- **Évaluables** : il devait être facile de démontrer, d'évaluer et de comparer les compétences à l'aide de méthodes qualitatives ou quantitatives;
- **Enseignables et assimilables** : les compétences devaient s'harmoniser avec des objectifs d'apprentissage et des contextes de formation liés à l'emploi; il devait être facile de les améliorer dans une recherche d'adéquation;
- **Largement reconnues** : les compétences devaient s'inspirer des différents cadres de référence (d'ici et d'ailleurs) et refléter les récentes innovations en matière de compétences;
- **Flexibles et inclusives** : les compétences devaient refléter la diversité des expériences qu'une personne peut vivre et favoriser l'inclusion.

Ces critères font figure de valeur ajoutée dans la mesure où ils témoignent d'une volonté de constituer un ensemble de compétences susceptibles de s'adapter à une demande éducative qui évolue sans cesse. Cependant, tout comme c'était le cas avec les compétences essentielles, cette demande éducative demeure centrée sur le travail et l'emploi.

En effet, la présentation grand public du cadre de référence d'EDSC souligne le fait que le monde et le travail ont grandement changé, qu'avoir les bonnes compétences permet de grandir au travail et dans la vie et, enfin, que les compétences pour réussir sont des compétences que recherchent les employeurs ([EDSC, 2022](#)). Bref, la vidéo promotionnelle d'EDSC met l'accent sur l'employabilité des personnes plus que sur le développement général de leurs compétences.

Cela dit, les descriptions de compétences présentées dans le tableau 2 permettent d'imaginer toute l'utilité des compétences pour réussir dans des domaines d'action qui ne se limitent pas à l'employabilité.

Tableau 2 – Les compétences pour réussir

Lecture	▶ Trouver, comprendre et utiliser les renseignements présentés sous forme de mots, de symboles et d'images (compétence essentielle : lecture).
Rédaction	▶ Partager des renseignements à l'aide de mots écrits, de symboles et d'images (compétence essentielle : rédaction).
Calcul	▶ Trouver, comprendre et transmettre des renseignements mathématiques présentés sous forme de mots, de chiffres, de symboles et de graphiques (compétence essentielle : calcul).
Compétences numériques	▶ Utiliser la technologie et les outils numériques pour trouver, gérer, appliquer, créer et partager des renseignements et du contenu (compétence essentielle : informatique).
Résolution de problèmes	▶ Analyser, proposer des solutions et prendre des décisions. Faire le suivi des réussites et apprendre de son expérience (compétences essentielles : capacité de raisonnement).
Communication	▶ Recevoir, comprendre, considérer et partager des renseignements et des idées en parlant, en écoutant et en interagissant avec les autres (compétences essentielles : communication orale).
Collaboration	▶ Contribuer et soutenir les autres pour atteindre un objectif commun (compétences essentielles : travail d'équipe).
Adaptabilité	▶ Atteindre ou réviser ses objectifs et ses comportements selon les changements qui se produisent. Planifier, maintenir sa concentration, persévérer et surmonter les revers (compétences essentielles : adaptabilité).
Créativité et innovation	▶ Imaginer, développer, exprimer, encourager et appliquer des idées de manière novatrice, inattendue ou de remettre en question les méthodes et les normes existantes (nouvelle compétence).

Source : EDSC, 2021

Le rapport en appui au lancement des compétences pour réussir fait par ailleurs la distinction entre deux défis à relever pour les adultes, soit favoriser la mise à jour de compétences de base associées à l'alphabétisation et définir un ensemble de compétences non techniques et socioémotionnelles ([SRSA, 2021](#)).

Ces défis distincts illustrent le fait que le cadre d'EDSC se compose d'au moins deux types différents de compétences pour réussir. Il apparaît assez rapidement que la **lecture**, la **rédaction** et le **calcul** sont des compétences de base associées à l'alphabétisation dont il faut assurer la mise à jour. Il apparaît également que les **compétences numériques** sont également à considérer comme des compétences de base.

Finalement, il apparaît que les autres compétences du cadre d'EDSC (la résolution de problèmes, la communication, la collaboration, l'adaptabilité, la créativité et innovation) sont à considérer comme des compétences non techniques et socioémotionnelles.

Ces différences de nature entre les compétences pour réussir ont été prises en compte dans le cadre du présent exercice de comparaison.

Des outils de référence comparables

Les outils de référence utilisés ici partagent des caractéristiques communes ce qui facilite la comparaison. Ces outils ne se résument pas à une liste de compétences. Ils sont tous deux accompagnés par une documentation descriptive qui présente et qui décrit chaque compétence.

Dans le référentiel de l'ICÉA[4], le libellé de chaque compétence générique est suivi par un paragraphe synthèse qui présente un résumé de la compétence ainsi que des paragraphes explicatifs qui présentent une description de la compétence ([ICÉA, 2018](#)).

Dans le cadre de référence d'EDSC, le libellé de chaque compétence pour réussir est suivi par un paragraphe synthèse qui présente la définition de la compétence ainsi que par différents énoncés explicatifs qui présentent les composantes[5] de la compétence ([SRSA, 2021](#)).

Comme l'illustre le tableau 3, la documentation de ces deux outils répond à une logique descriptive comparable : nommer la compétence dans un premier temps, pour ensuite présenter l'idée générale de cette compétence et finalement décrire des actions et des opérations liées à sa mobilisation dans la vie de tous les jours.

Tableau 3 – Logique de la documentation descriptive des outils de référence

	Compétences génériques de l'ICÉA	Compétences pour réussir d'EDSC
1. Nommer la compétence	Libellé de la compétence	Libellé de la compétence
2. Présenter la compétence	Résumé de la compétence (un paragraphe synthèse)	Définition de la compétence (un paragraphe synthèse)
3. Décrire des actions et des opérations liées à la mobilisation de la compétence	Description de la compétence (plusieurs paragraphes explicatifs)	Composantes de la compétence (plusieurs énoncés explicatifs)

Il est ainsi possible de voir le référentiel de l'ICÉA et le cadre de référence d'EDSC comme des outils de référence comparables. L'idée générale de chaque compétence est présentée par les résumés de l'ICÉA ou les définitions d'EDSC, tandis que les descriptions qu'on retrouve dans le référentiel de l'ICÉA et les composantes présentées dans le cadre d'EDSC décrivent des actions et des opérations liées à la mobilisation de ces compétences.

Choisir certaines compétences pour réussir

L'idée d'établir des liens formels entre le référentiel de l'ICÉA et le cadre de référence d'EDSC suppose de se demander si la présence des compétences génériques peut être observée dans toutes les compétences pour réussir.

Cette question est d'autant plus pertinente dans la mesure où la réalisation de cet exercice de comparaison a démontré qu'il était difficile d'établir des similitudes et des parallèles entre des compétences génériques et certaines compétences pour réussir, notamment les compétences de base que sont la *lecture*, la *rédaction* et le *calcul*.

L'expérimentation menée ici a nécessité de sélectionner certaines compétences pour réussir au sein du cadre de référence d'EDSC et, nécessairement, d'en exclure d'autres. Il importe d'expliquer ces choix et, surtout, de souligner le fait que les compétences pour réussir qui n'ont pas été retenues dans le cadre de cet exercice n'en sont pas moins importantes dans la vie d'une personne adulte.

Exclure la lecture, la rédaction et le calcul

Rappelons ici que le cadre de référence d'EDSC se compose d'au moins deux types différents de compétences pour réussir, soit les compétences de base associées à l'alphabétisation et les compétences non techniques et socioémotionnelles ([SRSA, 2021](#)).

Parmi les compétences de base associées à l'alphabétisation, on retrouve la **lecture**, la **rédaction** et le **calcul**. Ces compétences sont aussi importantes aujourd'hui qu'elles l'étaient hier. L'autonomie d'une personne et sa capacité d'intervenir dans le cours de sa vie sont intimement liées à sa capacité de réaliser des opérations réflexives comme lire, écrire, compter, utiliser des documents, utiliser des formules mathématiques, etc. (Dignard, [2022](#) et [2015](#))

Cela dit, ces trois compétences de base font largement appel à la connaissance de savoirs théoriques. Elles nous engagent à mémoriser des notions et à réfléchir. Elles sont fortement liées à un processus cognitif ([Roegiers, 2016](#); UNESCO, 2017b). La dimension cognitive de ces trois compétences pour réussir apparaît au premier plan des éléments qui les décrivent (que ce soit dans leur définition ou leurs composantes).

Ceci fait en sorte qu'il n'a pas été possible d'inclure la **lecture**, la **rédaction** et le **calcul** dans l'exercice de comparaison mené ici. L'exercice a été tenté, mais il s'est avéré difficile de repérer des éléments descriptifs de compétences génériques[6] dans les définitions et les composantes de ces trois compétences pour réussir[7]. Peu de liens et de similitudes ont pu être établis, ce qui limitait la possibilité de mesurer la présence de compétences génériques dans ces compétences pour réussir.

Inclure les compétences numériques

Le cadre Compétences pour réussir propose également une version renouvelée de la compétence essentielle « informatique » : les compétences numériques. Alors que la compétence essentielle « informatique » apparaissait facultative par le passé, les compétences numériques sont aujourd'hui devenues « *un élément essentiel de la participation réussie au marché du travail* » ([SRSA, 2021](#)).

Tout comme la lecture, la rédaction et le calcul, les compétences numériques sont elles aussi à la base d'opérations réflexives. Cela dit, la dimension cognitive de ces compétences n'a pas entravé l'exercice de comparaison mené ici. Suffisamment de liens et de similitudes ont pu être établis au cours de l'exercice, ce qui a permis de mesurer la présence de compétences génériques dans cette compétence pour réussir.

Inclure les compétences non techniques et socioémotionnelles

Le cadre Compétences pour réussir propose finalement cinq compétences dites « *non techniques et socioémotionnelles* », soit la résolution de problèmes, la communication, la collaboration, l'adaptabilité

ainsi que la créativité et innovation.

Comme le précise le rapport en appui au lancement des compétences pour réussir, « *ces compétences sont généralement considérées comme des capacités complexes ou des attributs personnels, plutôt que comme des compétences indépendantes, enseignables et assimilables sur lesquelles on peut agir par des interventions ciblées* » ([SRSA, 2021](#)).

Ainsi, même si ces compétences pour réussir font appel à la réflexion, elles apparaissent nettement moins cognitives que les autres et d'autant plus orientées vers l'action. L'exercice de comparaison a très bien fonctionné avec ces compétences. Beaucoup de liens et de similitudes ont pu être établis au cours de cet exercice, ce qui a permis de mesurer la présence de nombreuses compétences génériques dans ces compétences pour réussir.

Lier compétences génériques et compétences pour réussir

L'objectif principal de ce texte est d'établir des liens formels entre le référentiel des compétences génériques de l'ICÉA et le cadre de référence des compétences pour réussir d'Emploi et Développement social Canada (EDSC).

Relever ce défi suppose de trouver un moyen d'identifier des similitudes et de faire des parallèles entre les compétences génériques de l'ICÉA et les compétences pour réussir d'EDSC. Le point de départ le plus prometteur pour relever ce défi était d'utiliser la documentation descriptive fournie par l'ICÉA et EDSC.

La documentation du référentiel de l'ICÉA a permis de construire entre trois et cinq éléments descriptifs pour chaque compétence générique. Ces éléments descriptifs ont ensuite été utilisés afin de repérer les comparaisons possibles entre les compétences génériques de l'ICÉA et les compétences pour réussir d'EDSC. L'exercice a permis d'identifier des comparaisons textuelles et notionnelles.

La recherche de comparaisons textuelles a permis de faire des liens entre les éléments descriptifs d'une compétence générique et une portion de texte significative tirée de la définition ou des composantes d'une compétence pour réussir. Dans le cadre de cet exercice, une « portion de texte significative » correspondait soit à une phrase soit à une partie indépendante d'une phrase (un énoncé comprenant sujet, verbe et complément) tirée de la définition d'une compétence pour réussir ou de l'une de ses composantes.

La recherche de comparaisons notionnelles a permis de faire des liens entre l'idée suggérée par un élément descriptif de compétence générique et l'idée suggérée par une phrase tirée de la définition d'une compétence pour réussir ou l'idée suggérée par l'énoncé d'une de ses composantes.

Chaque comparaison établie entre le référentiel de l'ICÉA et le cadre de référence d'EDSC a été consignée dans un fichier Excel ([voir l'Annexe 1](#)). Ce fichier propose une liste des éléments constitutifs de chaque compétence pour réussir : soit toutes les phrases qu'on retrouvait dans la définition et les composantes de cette compétence.

C'est à partir de ces listes qu'il a été possible de lier des éléments descriptifs de plusieurs

compétences génériques à une ou l'autre des compétences pour réussir. À terme, il a été possible d'obtenir un portrait de tous les éléments descriptifs d'une compétence générique susceptibles de correspondre à la définition ou à une composante d'une compétence pour réussir. L'objectif était de garantir l'intégrité de l'exercice mené ici^[8].

Il apparaissait important de s'assurer que la comparaison entre une compétence générique et une compétence pour réussir s'éloigne le plus possible d'une logique fondée sur une appréciation subjective. Croire que la compétence générique « facilité à résoudre des problèmes » est comparable à la compétence pour réussir « résolution de problèmes » est une chose (simple en apparence). Établir une telle comparaison avec un minimum de certitude et de crédibilité est une autre chose (plus complexe et moins évidente qu'on peut le croire).

Des liens formels ont donc été faits entre vingt et une compétences génériques de l'ICÉA et six compétences pour réussir d'EDSC. Par ailleurs, les listes de comparaisons constituées lors de l'exercice ont non seulement permis d'attester la présence de compétences génériques dans des compétences pour réussir, mais également de mesurer cette présence à partir d'une échelle à trois niveaux : *faible*, *partielle* et *élevée*.

Ces listes de comparaisons permettent de comptabiliser le nombre d'éléments descriptifs d'une compétence générique susceptibles de correspondre à une compétence pour réussir. Trois mesures de la présence d'une compétence générique ont été définies à partir de ce calcul :

- une **présence élevée** lorsque tous les éléments descriptifs d'une compétence générique se retrouvent dans la définition ou les composantes d'une compétence pour réussir;
- une **présence partielle** lorsque plusieurs éléments descriptifs d'une compétence générique se retrouvent dans la définition ou les composantes d'une compétence pour réussir;
- une **présence faible** lorsqu'un seul élément descriptif d'une compétence générique se retrouve dans la définition ou les composantes d'une compétence pour réussir.

Le tableau de référence 1 présente le résultat de cet exercice. Ce tableau apporte un éclairage unique sur la présence, attestée à différents niveaux, de vingt et une compétences génériques de l'ICÉA dans l'une ou l'autre des six compétences pour réussir tirées du cadre d'EDSC.

Ce tableau suggère que la mobilisation de certaines compétences génériques contribuerait à la maîtrise des compétences pour réussir où leur présence est attestée.

À titre d'exemple, on observe la présence élevée de la Facilité à apprendre de ses expériences dans des compétences pour réussir comme l'Adaptabilité ou la Créativité et Innovation. Ce fort lien suggère que la personne qui mobilise régulièrement et aisément cette compétence générique de l'ICÉA serait plus susceptible de démontrer une grande maîtrise des compétences pour réussir que sont l'Adaptabilité ou la Créativité et Innovation.

Autre exemple, on observe la présence (faible et partielle) de l'Esprit d'initiative dans les six compétences pour réussir sélectionnées pour cet exercice de comparaison. Même faible ou partielle, cette présence suggère que la personne pour qui l'Esprit d'initiative est une compétence forte réalise avec aisance des actions et des opérations qui sont liées à la mobilisation de ces six compétences pour réussir. Partant de ce constat, il est possible de croire que cette personne pourrait démontrer plus facilement sa maîtrise de ces compétences pour réussir, comparativement à une personne pour qui

l'Esprit d'initiative ne serait pas une compétence forte.

default watermark

TABLEAU DE RÉFÉRENCE 1

Présence des compétences génériques de l'ICÉA dans 6 compétences pour réussir (EDSC)

		Compétences pour réussir (EDSC)					
		Compétences numériques	Résolution de problèmes	Communication	Collaboration	Adaptabilité	Créativité et innovation
Compétences génériques de l'ICÉA	Facilité à apprendre de ses expériences	▽	◇		▽	▲	▲
	Sens de l'organisation	▲	▲	◇	▽		▽
	Facilité d'adaptation		▽		◇	▲	◇
	Facilité à se fixer des objectifs	▽	◇	▽		▲	
	Esprit d'équipe		◇		▲		▽
	Facilité à communiquer			▲	◇		
	Créativité						▲
	Facilité de persévérer					▲	
	Esprit d'initiative	▽	◇	▽	◇	▽	◇
	Sens des responsabilités	◇	▽	▽	◇	▽	
	Leadership		▽		◇	▽	◇
	Facilité à résoudre des problèmes		◇	◇			▽
	Sens des relations interpersonnelles			◇	◇		
	Confiance aux autres			▽	◇		
	Débrouillardise	▽					◇
	Facilité de persuasion			◇	▽		
	Facilité à travailler sous pression					◇	
	Maîtrise de soi					◇	
	Confiance en soi				▽	▽	▽
	Sens de l'observation		▽	▽			
Sens du travail bien fait					▽		
Facilité à faire des tâches répétitives		} Une seule compétence générique de l'ICÉA n'est pas présente dans les compétences pour réussir sélectionnées.					

ICÉA (2023) - Reproduction autorisée à condition d'en mentionner la source

ICÉA (2018). *Identifier des compétences génériques pour favoriser l'autonomie des adultes. Un référentiel de l'ICÉA*, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA). En ligne : https://icea.qc.ca/files/NCF_Referentiel-ICEA_septembre2018_0.pdf.

EDSC (2022). « Compétences pour réussir », site Web *Portail de l'emploi et du développement social Canada*, mise à jour du 28 janvier 2022, Canada. En ligne : <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir.html>.

Compétences numériques

Les résultats de l'exercice de comparaison permettent d'observer la présence de six compétences génériques de l'ICÉA dans les compétences numériques d'EDSC.

Présence élevée

On relève la présence élevée du **sens de l'organisation** dans les compétences numériques d'EDSC. Cette compétence générique de l'ICÉA apparaît être une importante dimension des compétences numériques (EDSC) qui est liée à la réalisation d'actions[9] comme identifier et utiliser des fonctions de base communes à plusieurs appareils, choisir des outils numériques en fonction des tâches et des objectifs, maintenir à jour les outils numériques, effectuer des recherches en ligne, trouver du contenu numérique, évaluer ces informations (pertinence et fiabilité), les organiser et les stocker ainsi qu'utiliser des médias sociaux et de communication, des plateformes de partage et des formulaires en ligne.

Présence partielle

On relève la présence partielle du **sens des responsabilités** dans les compétences numérique d'EDSC. Cette compétence générique de l'ICÉA apparaît être une dimension des compétences numériques (EDSC) relative à l'adoption de pratiques sécuritaires et responsables en ligne, notamment pour protéger l'information personnelle et la vie privée ainsi que les appareils numériques.

Faible présence

On relève finalement la faible présence de quatre autres compétences génériques de l'ICÉA dans les compétences numérique pour réussir d'EDSC :

- la **facilité à apprendre de ses expériences**, qui est liée à l'idée de mettre à jour et de renforcer ses compétences numériques afin d'en acquérir de nouvelles;
- la **facilité à se fixer des objectifs**, qui est liée à l'idée d'identifier les objectifs et les buts d'une tâche numérique;
- l'**esprit d'initiative**, qui est lié à l'idée d'agir de manière autonome dans l'adoption de pratiques sécuritaires et responsables en ligne; et
- la **débrouillardise**, qui est liée à l'idée d'utiliser des outils numériques afin de surmonter des obstacles, notamment en ce qui concerne l'accès pour soi et les autres.

Résolution de problèmes

Les résultats de l'exercice de comparaison permettent d'observer la présence de dix compétences génériques de l'ICÉA dans la résolution de problèmes d'EDSC.

Présence élevée

On relève la présence élevée du **sens de l'organisation** dans la résolution de problèmes d'EDSC.

Cette compétence générique de l'ICÉA apparaît être une importante dimension de la résolution de problèmes (EDSC) qui est liée à la réalisation d'actions comme analyser et comprendre une situation à problème ainsi qu'utiliser des outils de réflexion pour optimiser et faciliter la prise de décision.

Présence partielle

On relève la présence partielle de cinq compétences génériques de l'ICÉA dans la résolution de problèmes d'EDSC :

- la **facilité à résoudre des problèmes**, qui apparaît être une dimension de la résolution de problèmes (EDSC) relative à des actions comme rassembler des renseignements permettant de définir une situation à problème, de la comprendre et faire des choix au moment de passer à l'action;
- l'**esprit d'équipe**, qui apparaît être une dimension de la résolution de problèmes (EDSC) relative à des actions comme rechercher l'aide des autres ainsi que favoriser leur participation et leur collaboration pour atteindre un objectif;
- l'**esprit d'initiative**, qui apparaît être une dimension de la résolution de problèmes (EDSC) relative à des actions comme élaborer des plans d'action et examiner les effets de différentes options d'action;
- la **facilité à apprendre de ses expériences**, qui apparaît être une dimension de la résolution de problèmes (EDSC) relative à des actions comme comprendre ce qui fonctionne (ou non) ainsi que définir des pratiques exemplaires et des enseignements tirés de l'expérience; et
- la **facilité à se fixer des objectifs**, qui apparaît être une dimension de la résolution de problèmes (EDSC) relative à des actions comme définir des buts et des objectifs à atteindre ainsi que la décision à prendre.

Faible présence

On relève finalement la faible présence de quatre autres compétences génériques de l'ICÉA dans la résolution de problèmes d'EDSC :

- la **facilité d'adaptation**, qui est liée à l'idée de modifier un processus décisionnel ou de résolution de problèmes pour obtenir les meilleurs résultats;
- le **sens des responsabilités**, qui est lié à l'idée d'adopter une posture critique et réflexive lors de l'analyse d'une situation à problème;
- le **leadership**, qui est lié à l'idée d'évaluer l'efficacité d'une solution ou d'une décision; et
- le **sens de l'observation**, qui est lié à l'idée de repérer d'éventuels liens de cause à effet lors de l'analyse d'une situation à problème.

Communication

Les résultats de l'exercice de comparaison permettent d'observer la présence de dix compétences génériques de l'ICÉA dans la communication d'EDSC.

Présence élevée

On relève la présence élevée de la **facilité à communiquer** dans la communication d'EDSC. Cette compétence générique de l'ICÉA apparaît être une importante dimension de la communication (EDSC) qui est liée à la réalisation d'actions comme écouter attentivement, chercher à comprendre les autres, parler de manière claire et objective ainsi que s'adapter aux modes et aux outils de communication des autres.

Présence partielle

On relève la présence partielle de cinq compétences génériques de l'ICÉA dans la communication d'EDSC :

- la **facilité à résoudre des problèmes**, qui apparaît être une dimension de la communication (EDSC) relative à des actions comme définir et comprendre des contextes, s'adapter aux modes et aux outils de communication des autres ainsi que faire les meilleurs choix (structure, approche et contenu) pour optimiser la communication (modes et outils);
- la **facilité de persuasion**, qui apparaît être une dimension de la communication (EDSC) relative à des actions comme comprendre les intentions des autres, préparer une réponse en réaction à ce qui est dit, utiliser des exemples et des faits pour persuader ainsi que s'assurer que notre objectif de communication soit compris;
- le **sens de l'organisation**, qui apparaît être une dimension de la communication (EDSC) relative à des actions comme analyser des arguments et des prises de position ainsi que faire les meilleurs choix (structure, approche et contenu) pour optimiser la communication (modes et outils); et
- le **sens des relations interpersonnelles**, qui apparaît être une dimension de la communication (EDSC) relative à des actions comme comprendre les informations dans le contexte de la communication (intentions et geste de l'autre) et s'adapter aux modes et aux outils de communication des autres.

Faible présence

On relève finalement la faible présence de quatre autres compétences génériques de l'ICÉA dans la communication d'EDSC :

- la **facilité à se fixer des objectifs**, qui est liée à l'idée de faire des choix stratégiques (ton, langage, approche) en fonction des personnes et du contexte;
- l'**esprit d'initiative**, qui est lié à l'idée d'agir de manière autonome dans la définition et la compréhension des contextes;
- le **sens des responsabilités**, qui est lié à l'idée de comprendre et de gérer les risques et les conséquences concernant le partage d'informations confidentielles, la réputation des autres;
- la **confiance aux autres**, qui est liée à l'idée de déterminer un degré de confiance au moment d'évaluer la fiabilité et la validité de l'information; et
- le **sens de l'observation**, qui est lié à l'idée d'interpréter des perspectives différentes et de faire des rapprochements entre des observations.

Collaboration

Les résultats de l'exercice de comparaison permettent d'observer la présence de douze compétences génériques de l'ICÉA dans la collaboration d'EDSC.

Présence élevée

On relève la présence élevée de l'**esprit d'équipe** dans la collaboration d'EDSC. Cette compétence générique de l'ICÉA apparaît être une importante dimension de la collaboration (EDSC) qui est liée à la réalisation d'actions comme collaborer et travailler en équipe, comprendre les autres et leurs besoins, leur offrir la possibilité de participer, se servir de leurs commentaires, faire suggestions et penser au rendement de l'équipe.

Présence partielle

On relève la présence partielle de sept compétences génériques de l'ICÉA dans la communication d'EDSC :

- le **sens des responsabilités**, qui apparaît être une dimension de la collaboration (EDSC) relative à des actions comme respecter des règles sociales et organisationnelles, accomplir des tâches pour contribuer à un projet ainsi qu'évaluer des risques et atténuer leurs effets;
- la **facilité à communiquer**, qui apparaît être une dimension de la collaboration (EDSC) relative à des actions comme gérer des interactions difficiles avec les autres, les écouter, les comprendre et ne pas les juger pour leurs opinions ou leurs idées;
- le **leadership**, qui apparaît être une dimension de la collaboration (EDSC) relative à des actions comme créer un climat propice à la collaboration, encourager ce qui contribue (comportements, langage, attitudes) au soutien et à la coopération ainsi qu'évaluer des risques et atténuer leurs effets pour l'atteinte d'un objectif;
- la **facilité d'adaptation**, qui apparaît être une dimension de la collaboration (EDSC) relative à des actions comme valoriser la diversité, reconnaître et accepter la différence ainsi que s'adapter à différents styles d'interactions selon les besoins et les personnes;
- le **sens des relations** interpersonnelles, qui apparaît être une dimension de la collaboration (EDSC) relative à des actions comme comprendre les coutumes, les valeurs, les façons de pensée et d'agir de personnes de cultures, d'origines et de capacités différentes ainsi que valoriser l'intégration et gérer les interactions difficiles avec les autres;
- l'**esprit d'initiative**, qui apparaît être une dimension de la collaboration (EDSC) relative à des actions comme anticiper les obstacles, les explorer et accomplir des tâches pour contribuer volontairement à un projet; et
- la **confiance aux autres**, qui apparaît être une dimension de la collaboration (EDSC) relative à des actions comme adopter des comportements visant à renforcer la confiance ainsi qu'évaluer les forces et les faiblesses, les siennes et celles des autres.

Faible présence

On relève finalement la faible présence de quatre autres compétences génériques de l'ICÉA dans la

communication d'EDSC :

- la **facilité à apprendre de ses expériences**, qui est liée à l'idée d'adopter une posture réflexive visant à améliorer le travail d'équipe et le renforcer;
- le **sens de l'organisation**, qui est lié à l'idée d'utiliser les ressources de manière optimale;
- la **confiance en soi**, qui est liée à l'idée d'évaluer ses forces et ses faiblesses ainsi que celles des autres; et
- la **facilité de persuasion**, qui est liée à l'idée d'influencer les autres de manière à encourager ce qui contribue (comportements, langage, attitudes) au soutien et à la coopération.

Adaptabilité

Les résultats de l'exercice de comparaison permettent d'observer la présence de onze compétences génériques de l'ICÉA dans l'adaptabilité d'EDSC.

Présence élevée

On relève la présence élevée de quatre compétences génériques de l'ICÉA dans l'adaptabilité d'EDSC :

- la **facilité à apprendre de ses expériences** apparaît être une importante dimension de l'adaptabilité (EDSC) qui est liée à la réalisation d'actions comme réfléchir, évaluer et adopter une posture réflexive à l'égard des changements (passés ou à venir), s'améliorer, explorer ses compétences et ses ressources, identifier des possibilités d'apprendre ainsi que tirer des leçons des revers et des erreurs;
- la **facilité d'adaptation** apparaît être une importante dimension de l'adaptabilité (EDSC) qui est liée à la réalisation d'actions comme se préparer au changement, savoir quand il faut adopter un autre état d'esprit, adapter ses objectifs et ses attentes ou modifier ses plans et ses approches selon l'évolution des circonstances;
- la **facilité à se fixer des objectifs** apparaît être une importante dimension de l'adaptabilité (EDSC) qui est liée à la réalisation d'actions comme fixer des objectifs et des attentes selon ses compétences, les ressources disponibles et le soutien offert ou encore définir ce qui est nécessaire pour atteindre des objectifs (attentes, normes, tâches, stratégies à long terme, etc.); et
- la **facilité de persévérer** apparaît être une importante dimension de l'adaptabilité (EDSC) qui est liée à la réalisation d'actions comme fournir volontairement les efforts requis par une tâche, persévérer en cas d'imprévu et se ressaisir lorsqu'on n'arrive pas à rester calme.

Présence partielle

On relève la présence partielle de deux compétences génériques de l'ICÉA dans l'adaptabilité d'EDSC :

- la **facilité à travailler sous pression**, qui apparaît être une dimension de l'adaptabilité (EDSC) relative à des actions comme gérer son temps dans un contexte de ressources limitées; et
- la **maîtrise de soi**, qui apparaît être une dimension de l'adaptabilité (EDSC) relative à des actions comme maîtriser ses émotions, être positif et optimiste et demeurer calme.

Faible présence

On relève finalement la faible présence de cinq autres compétences génériques de l'ICÉA dans l'adaptabilité d'EDSC :

- l'**esprit d'initiative**, qui est lié à l'idée d'agir de manière autonome dans l'adoption d'une posture réflexive à l'égard des changements (passés ou à venir);
- le **sens des responsabilités**, qui est lié à l'idée de démontrer sa fiabilité en exécutant les tâches assignée, en s'acquittant de devoirs et en respectant des engagements;
- le **leadership**, qui est lié à l'idée d'encourager les autres à demeurer calmes;
- la **confiance en soi**, qui est liée à l'idée de réfléchir à ses compétences et ses ressources afin de savoir ce qu'on peut faire; et
- le **sens du travail bien fait**, qui est lié à l'idée de définir des attentes et des normes pour atteindre des objectifs.

Créativité et innovation

Les résultats de l'exercice de comparaison permettent d'observer la présence de dix compétences génériques de l'ICÉA dans la créativité et innovation d'EDSC.

Présence élevée

On relève la présence élevée de deux compétences génériques de l'ICÉA dans la créativité et innovation d'EDSC :

- la **créativité** apparaît être une importante dimension de la créativité et innovation (EDSC) qui est liée à la réalisation d'actions, innover, concevoir ses idées, susciter de nouvelles idées pour soi ou les autres, être curieux, vouloir apprendre et adopter de nouvelles choses, élargir les idées et les approches, s'écarter des réflexions et des processus actuels, de même que remettre en question les normes, les habitudes et les idées préconçues; et
- la **facilité à apprendre de ses expériences** apparaît être une importante dimension de la créativité et innovation (EDSC) qui est liée à la réalisation d'actions comme penser à différentes situations et occasions, poser des questions et adopter une approche interrogative, apprendre et adopter de nouvelles choses, tirer des leçons pour s'améliorer, remettre en question les normes, les habitudes et les idées préconçues ainsi que reconnaître les cas d'incertitude et d'imprévisibilité et s'y attaquer.

Présence partielle

On relève la présence partielle de quatre compétences génériques de l'ICÉA dans la créativité et

innovation d'EDSC :

- le **leadership**, qui apparaît être une dimension de la créativité et innovation (EDSC) relative à des actions comme favoriser un environnement axé sur la créativité et l'innovation pour soi et les autres, encourager des habitudes et des comportements qui favorisent la créativité et l'innovation (bonne humeur, approche ludique, saine concurrence) ou encore aider et motiver les autres à être créatifs par l'encadrement et le partage d'outils, d'informations et d'idées;
- la **débrouillardise**, qui apparaît être une dimension de la créativité et innovation (EDSC) relative à des actions comme analyser pour trouver des modèles dans les cas les moins évidents, inverser les idées et les approches pour savoir si le contraire est vrai ainsi qu'adopter des idées et des approches créatives afin de fournir une contribution concrète et utile;
- l'**esprit d'initiative**, qui apparaît être une dimension de la créativité et innovation (EDSC) relative à des actions comme cerner ses propres possibilités d'innovation et trouver un large éventail de stimuli et d'occasions d'expérience; et
- la **facilité d'adaptation**, qui apparaît être une dimension de la créativité et innovation (EDSC) relative à des actions comme se préparer à vivre des échecs et être ouvert aux nouvelles idées sans porter de jugement ni fixer de limites.

Faible présence

On relève finalement la faible présence de quatre autres compétences génériques de l'ICÉA dans la créativité et innovation d'EDSC :

- le **sens de l'organisation**, qui est lié à l'idée d'analyser afin de trouver des modèles;
- l'**esprit d'équipe**, qui est lié à l'idée d'aider les autres par l'encadrement et le partage;
- la **confiance en soi**, qui est liée à l'idée d'adopter ses idées, de les mettre de l'avant; et
- la **facilité à résoudre des problèmes**, qui est liée à l'idée de cerner les contraintes artificielles, de les définir.

Pourquoi et comment utiliser les résultats obtenus?

La question de départ de cet article était de savoir s'il est possible d'établir des liens formels entre le référentiel des compétences génériques de l'ICÉA et le cadre des compétences pour réussir d'EDSC. La réponse à cette question est « oui » : l'exercice de comparaison mené ici montre que vingt et une compétences génériques de l'ICÉA sont présentes (à différents degrés) dans six compétences pour réussir d'EDSC. Des liens formels ont donc été établis.

Cette question initiale ayant trouvé sa réponse, de nouvelles questions apparaissent, notamment en ce qui concerne l'utilisation des résultats de cet exercice de comparaison : « Pour quelle raison une personne ou une organisation utiliserait les résultats de cet exercice? » et « De quelle manière est-il possible d'utiliser les résultats de cet exercice? ».

Comme l'introduction de ce texte a permis de le souligner, la validité de cet exercice de comparaison est relative à la prise en compte de l'ensemble des caractéristiques qui différencient le référentiel de l'ICÉA et le cadre de référence d'EDSC. L'analyse de ces caractéristiques permet de situer ces deux outils de référence dans des univers comparables et complémentaires, que cela concerne leur forme,

leur contenu ou les personnes ciblées. Cependant, les finalités de ces deux outils sont différentes.

La compréhension de ces différences permettra de comprendre pourquoi et comment il est possible d'utiliser les résultats de cet exercice de comparaison.

Le cadre de référence d'EDSC

Le cadre de référence d'EDSC est le socle d'un ensemble de compétences jugées essentielles à la réussite d'une personne dans une société du savoir. Ce cadre est large. Il est ouvert à de nombreuses actions et opérations liées à la mise en œuvre de compétences non techniques et socioémotionnelles, qui sont facilement transférables d'un contexte d'action à un autre.

Ce cadre n'est lié à aucun outil spécifique de valorisation, de reconnaissance ou d'évaluation des compétences, du moins pour le moment. Cependant, il est appelé à être utilisé avec de tels outils. À ce titre, le gouvernement fédéral a sollicité la participation des organisations de la société civile à l'été 2021, et offert de financer des projets permettant de créer des outils en lien avec les compétences pour réussir^[10].

Tout comme ce fut le cas avec les compétences essentielles, l'utilisation de ce cadre sera partagée entre différentes visées : évaluation, formation et développement, valorisation et reconnaissance, etc. Les principales finalités de ce cadre sont de mesurer la maîtrise des compétences pour réussir d'une personne et de révéler des besoins (notamment en matière d'apprentissage) liés au développement de ces compétences.

Le cadre de référence d'EDSC peut donc être utilisé avec tout outil déjà existant (ou à venir), qui permet d'atteindre (en tout ou en partie) des visées comme évaluer, former, développer, valoriser ou reconnaître ainsi que des finalités comme mesurer la maîtrise d'une compétence et révéler des besoins liés à son développement.

Par ailleurs, le cadre de référence d'EDSC peut être associé à d'autres outils de référence, dans la mesure où ces outils présentent des compétences transférables (comme les compétences génériques de l'ICÉA) dont les actions et les opérations liées à leur mobilisation correspondent à celles qui sont décrites pour les compétences pour réussir.

Le référentiel de l'ICÉA

Le référentiel de l'ICÉA, pour sa part, a spécifiquement été conçu pour être utilisé avec l'outil Nos compétences fortes. Il est la base d'un outil qui permet de valoriser et de reconnaître les compétences génériques fortes des personnes. Sa finalité est nettement plus spécifique : aider les personnes à reconnaître leurs forces, à prendre conscience de leur potentiel et ainsi leur permettre d'en parler avec confiance.

Cela dit, le référentiel de l'ICÉA décrit avec précision un ensemble de compétences fortement transférables qui sont utiles dans toutes les dimensions de la vie. Les compétences génériques présentées par ce référentiel partagent des caractéristiques communes avec d'autres cadres de référence (notamment celui des compétences pour réussir). Il est ainsi possible de soutenir que ces compétences sont connues et reconnues.

À la fois complet et polyvalent, ce référentiel « se présente comme l'un des rares outils de référence disponibles pour les personnes et les organisations qui souhaitent identifier une ou plusieurs compétences génériques. » ([ICÉA, 2018](#)) Il a d'ailleurs été utilisé dans différentes initiatives orientées vers le développement des compétences des personnes.

En 2012, la Fédération d'alphabétisation du Nouveau-Brunswick (FANB)[\[11\]](#) l'a utilisé comme outil de référence dans le cadre d'un projet de recherche sur le développement des compétences des adultes francophones en lien avec le travail et l'employabilité ([FANB, 2012](#)). Cette recherche souligne l'importance que les employeurs accordent aux compétences génériques des travailleuses et des travailleurs. On y formule la recommandation de « [m]iser sur le développement des compétences génériques dans l'action ou la pratique » des personnes qui recherchent un emploi ([FANB, 2012](#)).

En 2015, le Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences (RESDAC) a utilisé les compétences du référentiel de l'ICÉA pour développer trois référentiels de compétences génériques pour la [famille](#), la [communauté](#) et le [travail](#). Cette initiative ciblait la vitalité des communautés en milieu francophone minoritaire. Le RESDAC voulait ainsi souligner le rôle des compétences génériques en milieu minoritaire :

Les compétences génériques jouent un rôle fondamental sur le développement identitaire des individus. Nous croyons que l'état de développement de ces compétences chez les adultes en milieu minoritaire peut influencer leur comportement linguistique et culturel en famille, au travail et dans la communauté. ([RESDAC, 2015a](#))

Les trois référentiels[\[12\]](#) développés par le RESDAC soulignent le rôle essentiel des compétences génériques dans la cellule familiale (fonctions parentales, transmission intergénérationnelle, continuité de la langue), au sein de la société (intégration, participation communautaire, développement de l'autonomie) ainsi que pour augmenter l'employabilité ([RESDAC, 2015b](#)).

Le référentiel de l'ICÉA peut donc être utilisé avec l'outil Nos compétences fortes ou d'autres outils qui partagent des visées comme la valorisation et la reconnaissance et dont les finalités sont orientées vers l'identification des forces des personnes et le développement de leur capacité d'action.

Le référentiel de l'ICÉA peut également être utilisé en parallèle avec d'autres cadres de référence dont les compétences pourraient être formellement liées à des compétences génériques.

Utiliser les résultats obtenus

Contrairement au cadre de référence d'EDSC, l'utilisation du référentiel de l'ICÉA n'est pas orientée vers l'évaluation, la formation ou le développement des compétences d'une personne. Ce référentiel est plutôt orienté vers la valorisation des compétences génériques et la reconnaissance des forces de la personne à travers l'utilisation qu'elle fait de ses compétences génériques.

Cela dit, l'utilisation du cadre de référence d'EDSC partage avec le référentiel de l'ICÉA des visées comme valoriser les compétences, notamment socioémotionnelles et fortement transférables, et reconnaître ces compétences à travers l'usage qui en est fait dans différents contextes d'action.

Ce point de convergence entre le référentiel de l'ICÉA et le cadre de référence d'EDSC est la principale raison d'utiliser les résultats de cet exercice de comparaison.

Ainsi, en réponse à la question de savoir pourquoi utiliser les résultats de cet exercice de comparaison, il est possible de soutenir qu'une organisation trouverait dans le référentiel de l'ICÉA et l'outil Nos compétences fortes des moyens de mettre en valeur des dimensions de plusieurs compétences pour réussir. En effet, rappelons ici qu'il a été impossible d'établir des similitudes entre les compétences génériques et les compétences de base associées à l'alphabétisation que sont la *lecture*, la *rédaction* et le *calcul*.

Dans la mesure où vingt et une compétences génériques du référentiel de l'ICÉA sont présentes dans six compétences pour réussir du cadre de référence d'EDSC, toute personne qui se reconnaît des compétences génériques fortes à l'aide de l'outil Nos compétences fortes, identifie par le fait même plusieurs dimensions de ces compétences pour réussir.

Par ailleurs, à la question de savoir comment utiliser les résultats de cet exercice de comparaison, il importe de préciser que les personnes ou les organisations intéressées doivent s'initier à l'utilisation de l'outil Nos compétences fortes (NCF). Cet outil propose l'une des seules démarches d'animation permettant de reconnaître des compétences génériques et de les valoriser à titre de forces que les personnes peuvent mobiliser dans différentes situations de travail^[13]. Les personnes ou les organisations qui ne souhaiteraient pas s'initier à l'utilisation de l'outil Nos compétences fortes (NCF) devraient pour leur part créer ou développer un outil de reconnaissance original, qui se fonderait sur le référentiel de l'ICÉA.

À terme, il est possible de soutenir que cet exercice de comparaison permet de valoriser l'utilisation du référentiel de l'ICÉA dans un contexte où des personnes et des organisations chercheront à développer des outils pour identifier et reconnaître les compétences pour réussir d'EDSC.

Rappelons qu'à l'été 2022, le Bureau des Compétences pour réussir (BCR)^[14] a lancé un appel de projets visant à financer la recherche et l'innovation en lien la mise en œuvre du [programme Compétences pour réussir](#)^[15]. Cet appel avait pour but de stimuler la mise en œuvre du modèle « Compétences pour réussir » en soutenant des initiatives permettant d'offrir des possibilités de formations axées sur le développement des compétences fondamentales et transférables ou encore de créer des outils d'évaluation et des ressources de formation gratuits et accessibles en ligne^[16].

Cet appel se présente par ailleurs comme une orientation du gouvernement fédéral en faveur de l'utilisation du cadre des compétences pour réussir dans la mise en œuvre de la mission éducative de nombreuses organisations du monde de l'éducation des adultes. À l'extérieur des frontières du

Québec, les organisations actives en éducation des adultes sont largement dépendantes du financement du gouvernement fédéral et une grande part de ce financement provient du Bureau des compétences pour réussir^[14].

Actuellement, des dizaines de personnes et d'organisations travaillent à la création d'outils centrés sur les compétences pour réussir. Cet exercice de comparaison a été réalisé afin de les aider; de leur fournir la possibilité d'utiliser le référentiel de l'ICÉA et l'outil Nos compétences fortes (NCF) pour atteindre des objectifs liés à la valorisation des compétences pour réussir.

En guise de conclusion

Que ce soit au Québec ou ailleurs au Canada, les missions des organisations engagées en éducation des adultes sont généralement centrées sur la personne adulte et sur l'un de ses multiples besoins éducatifs.

Cette préoccupation commune fait en sorte que la majorité, sinon la totalité de ces organisations cherchent à utiliser des outils de référence qui expriment les multiples dimensions des besoins éducatifs de la personne. Dans la réalisation de leur mission éducative, ces organisations choisiront plus volontiers des outils leur permettant d'étendre leur champ d'action à toutes les sphères d'activité de la personne adulte.

Dans cette perspective, il est facile d'imaginer que certaines organisations préféreront utiliser un référentiel qui met de l'avant des compétences que l'on peut utiliser dans toutes les dimensions de notre vie (comme les compétences génériques) plutôt qu'un cadre de référence centré sur des compétences recherchées par les employeurs (comme les compétences pour réussir).

Cela dit, il est également facile d'imaginer que ces mêmes organisations se retrouvent dans l'obligation de mettre en valeur certaines compétences, comme les compétences pour réussir, afin de répondre aux exigences d'un bailleur de fonds^[17]. Pour les organisations engagées en éducation des adultes, le cadre des compétences pour réussir d'EDSC et les possibilités de financement qui y sont rattachées sont des réalités – souvent incontournables.

La question ici n'est pas de se prononcer sur la valeur du cadre de référence d'EDSC ou sur l'utilité des compétences pour réussir, mais de faire des parallèles entre ce cadre et d'autres outils (comme le référentiel de l'ICÉA), qui s'accordent mieux avec la mission éducative des organisations engagées en éducation des adultes.

De fait, l'exercice de comparaison présenté dans cet article montre que ces organisations peuvent concilier la mise en valeur des compétences génériques et celles de compétences utiles pour l'emploi. Ces organisations disposent maintenant de la clé pour utiliser de pair le cadre des compétences pour réussir d'EDSC et le référentiel des compétences génériques de l'ICÉA.

Les résultats de cet exercice de comparaison renforcent par ailleurs l'idée que les compétences génériques sont utiles dans toutes sortes de contextes et à tous les âges de la vie. Quels que soient les rôles joués par une personne au cours de son existence (citoyenne, travailleuse, parent, apprenante, bénévole, aidante, etc.), elle sera toujours appelée à mobiliser des compétences génériques.

Les compétences génériques sont non seulement présentes dans la vie d'une personne, mais également dans notre société. On les retrouve dans différents cadres de référence nationaux, qui dressent généralement des listes de compétences plus larges et plus complexes (comme c'est le cas du cadre de référence d'EDSC). On les retrouve également dans les objectifs de ces cadres qui visent à favoriser l'apprentissage, à garantir l'accès au marché du travail ou à assurer l'employabilité des personnes tout au long de la vie.

Comme développements futurs, il pourrait être utile de mener de nouveaux exercices de comparaison entre le référentiel des compétences génériques de l'ICÉA et d'autres cadres de références.

Au Québec, la présence de compétences transférables est observée dans de nombreux cadres de référence. Il y a par exemple le référentiel des compétences du futur de la CPMT (signalé en introduction de cet article) ou encore l'ensemble des compétences transversales mises de l'avant par le ministère de l'Éducation dans le programme de la Formation générale des adultes ([Québec, 2015](#)).

Ce programme comprend six grandes compétences : communiquer, coopérer, agir avec méthode, raisonner avec logique, exercer sa créativité et exercer son sens éthique et critique. Ces compétences, dont plusieurs se retrouvent également dans le référentiel des compétences du futur de la CPMT, semblent partager beaucoup de caractéristiques communes avec celles du référentiel de l'ICÉA.

Références

Basque, J. (2015). *Le concept de compétences : Quelques définitions*, Montréal, Canada : Projet MAPES (Modélisation de l'approche-programme en enseignement supérieur), Réseau de l'Université du Québec. En ligne : https://pedagogie.quebec.ca/sites/default/files/documents/outils/r_2.1-1_le_concept_de_competence_quelques_definitions.pdf.

BIT (2018). *Emploi et questions sociales dans le monde 2018 : une économie verte et créatrice d'emplois*, Genève, Bureau international du Travail, 207 p. En ligne : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—inst/documents/publication/wcms_638147.pdf.

COFFRE, Relais-femmes, ICÉA (1989). *Question de compétences : un outil au service des femmes*, Montréal.

CPMT (2022). *Se préparer à un marché du travail en transformation : Référentiel québécois des compétences du futur*, Québec, Commission des partenaires du marché du travail, 26 p. En ligne : https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/RA_referentiel_CPMT.pdf.

Dignard, H. (2022). « Les littératies, pour aller plus loin », *Apprendre + Agir*, Édition 2022. La publication en ligne de l'ICÉA. En ligne : <https://icea-apprendreagir.ca/les-litteraties-pour-aller-plus-loin/>.

Dignard, H. (2015). « Lire pour apprendre, comprendre et agir », *Apprendre + Agir*, Édition 2015. La publication en ligne de l'ICÉA. En ligne : <https://icea-apprendreagir.ca/lire-pour-apprendre-comprendre-et-agir/>.

EDSC (2021). « Le nouveau modèle des Compétences pour réussir », page Web du ministère Emploi et Développement social Canada, mise à jour du 18 mai 2021. En ligne : <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir/nouveau-modele.html>.

EDSC (2022). « Compétences pour réussir », page Web du ministère Emploi et Développement social Canada, mise à jour du 28 janvier 2022. En ligne : <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir.html>.

FANB (2012). *Moi, mes compétences et apprendre pour le travail*, Rapport de recherche portant sur le développement des compétences des adultes francophones de niveaux 1 et 2 en lien avec le travail et l'employabilité en milieu rural et semi-urbain, Fédération d'alphabétisation du Nouveau-Brunswick, 118 p. En ligne : http://bv.cdeacf.ca/RA_PDF/159693.pdf.

ICÉA (2014). « Nos compétences fortes », section *Outils*, page du site Web de l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes, mise à jour du 28 janvier 2014. En ligne : <https://icea.qc.ca/fr/services/nos-compétences-fortes>.

ICÉA (2018). Identifier des compétences génériques pour favoriser l'autonomie des adultes, Un référentiel de l'ICÉA, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA), 36 p. En ligne : https://icea.qc.ca/sites/icea.qc.ca/files/NCF_Referentiel-ICEA_septembre2018_0.pdf.

OCDE (2005). *La définition et la sélection des compétences clés*, résumé. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), En ligne : <https://www.oecd.org/pisa/35693273.pdf>.

Québec (2015). *Programme de la formation de base diversifiée pour les 3^e, 4^e et 5^e secondaire, introduction générale aux programmes d'études, Formation générale des adultes*, ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 60 p. En ligne : http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/educ_adulte_action_comm/FBD_Intro_generale-aux-programmes-detudes_fr.pdf.

RESDAC (2015a). « Compétences génériques », *Compétences génériques, des outils pour la vitalité de nos communautés*, page Web de la ressource en ligne du Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences : <http://mescompetencesgeneriques.net/competences-generiques/>.

RESDAC (2015b). « Développer ses compétences : agir pour nos communautés », *Compétences génériques, des outils pour la vitalité de nos communautés*, page d'accueil de la ressource en ligne du Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences : <http://mescompetencesgeneriques.net/>.

Roegiers, X. (2016). *Un Cadre Conceptuel pour l'Évaluation des Compétences*, Réflexion en cours n°4 sur Les principaux enjeux actuels en matière de curriculum et d'apprentissage, Bureau international d'éducation, 45 p. En ligne : http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/ipr4-roegiers-competenciasassessment_fre.pdf

SRSA (2021). *Rapport de recherche en appui au lancement de « Compétences pour réussir » : Structure, données probantes et recommandations*, Société de recherche sociale appliquée, Ottawa, 118 p. En ligne : <https://www.srdc.org/media/553149/sfs-srdc-final-report-fr.pdf>.

UNESCO (2017a). « CIBLE 4.4 | Compétences nécessaires à l'emploi », *Rapport mondial de suivi sur l'éducation*, ressource en ligne de l'UNESCO : <http://gem-report-2016.unesco.org/fr/chapter/cible-4-4-competences-necessaires-a-lemploi/>.

Notes

[1] La documentation de l'outil NCF présente une conception originale du travail, qui ne se limite pas à des activités rémunérées puisqu'il est possible de travailler avec les personnes, les choses, le corps et les idées dans toutes les sphères de notre vie (ICÉA, 2013; ICÉA, 2018).

[2] COFFRE, Relais-femmes, ICÉA (1989). *Question de compétences : un outil au service des femmes*, 191 p.

[3] En plus de l'ICÉA et de certains de ces partenaires, le terme « générique » est également utilisé par le Bureau international du travail pour qualifier ce type de compétences.

[4] Bien qu'il fasse partie intégrante de l'outil Nos compétences fortes (NCF), le référentiel de l'ICÉA est accessible en ligne à l'adresse suivante : https://icea.qc.ca/sites/icea.qc.ca/files/NCF_Referentiel-ICEA_septembre2018_0.pdf.

[5] Pour avoir accès à la définition et aux composantes de chaque compétence pour réussir, il faut consulter le rapport de recherche en appui au lancement de « Compétences pour réussir ». La description qui est donnée en ligne des compétences pour réussir est une synthèse des éléments présentés dans le rapport final de mai 2021.

[6] Comme il le sera expliqué dans la suite du texte, les « éléments descriptifs » mentionnés ici sont les repères textuels qui permettront de mener l'exercice de comparaison et d'établir des similitudes entre les descriptions des compétences génériques et celles des compétences pour réussir.

[7] Les précisions concernant la méthodologie utilisée pour faire des liens entre le référentiel de l'ICÉA et le cadre de référence d'EDSC sont apportées à la section intitulée « Lier compétences génériques et compétences pour réussir ».

[8] Dans un souci de transparence à l'égard de l'exercice mené ici, le fichier Excel peut être consulté en ligne à l'adresse suivante : <https://icea.qc.ca/fr/annexe-1-compétences-génériques-et-compétences-pour-réussir-un-exercice-de-comparaison>.

[9] Ces actions correspondent aux actions et aux opérations liées à la mobilisation d'une compétence pour réussir qui sont décrites dans les composantes présentées par le cadre de référence d'EDSC.

[10] Les organisations sollicitées par EDSC pouvaient présenter leur demande du 26 juillet 2021 au 25

août 2021 : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/financement/competence-reussir.html#h2.1>.

[11] En juin 2013, la Fédération d'alphabétisation du Nouveau-Brunswick (FABN) a changé de nom, devenant alors le Conseil pour le développement de l'alphabétisme et des compétences des adultes Nouveau-Brunswick (CODAC-NB).

[12] Il est possible de consulter ces référentiels en ligne : Compétences génériques & Famille (<http://mescompetencesgeneriques.net/competences-generiques/famille/>); Compétences génériques & Communauté (<http://mescompetencesgeneriques.net/competences-generiques/communaute/>); Compétences génériques & Travail (<http://mescompetencesgeneriques.net/competences-generiques/travail/>).

[13] La vision du travail mise de l'avant dans Nos compétences fortes (NCF) ne se limite pas à des activités rémunérées puisqu'il est possible de travailler avec les personnes, les choses, le corps et les idées dans toutes les sphères de notre vie (ICÉA, 2018).

[14] Le Bureau des Compétences pour réussir (BCR) succède au Bureau de l'alphabétisation des compétences essentielles (BACE) créé en 2007.

[15] Ce programme mise sur la recherche et l'innovation dans le but de soutenir des initiatives permettant de mettre en œuvre le modèle « Compétences pour réussir », d'offrir des possibilités de formations axées sur le développement des compétences fondamentales et transférables ou encore de créer des outils d'évaluation et des ressources de formation gratuits et accessibles en ligne. Un premier appel de propositions de projets a été lancé par le Bureau des Compétences pour réussir (BCR) à l'hiver 2022 et certains projets ont déjà été approuvés à l'automne 2022.

[16] Un premier appel de propositions de projets a été lancé par le BCR à l'hiver 2022 et certains projets ont déjà été approuvés à l'automne 2022.

[17] C'est notamment le cas des organisations qui bénéficient du soutien du Bureau des Compétences pour réussir.

Categorie

1. Édition 2023

Tags

1. Édition 2023

date créée

janvier 2023

Auteur

hdignardicea-qc-ca