



Future of Canada Centre | Centre pour l'avenir du Canada

Submission to HUMA | Soumission au HUMA

March 2nd 2018 | 2 mars 2018

## **Des paris audacieux pour notre pays : le bien-fondé de bouleverser l'ordre établi en éducation**

Depuis le début de 2017, Deloitte a discuté avec des chefs d'entreprises et de gouvernement de partout au pays de leur vision de l'avenir du Canada. Ces discussions nous ont convaincus que, même si le Canada a fait beaucoup de progrès dans l'atteinte d'une qualité de vie élevée au cours des 150 dernières années, d'ici le prochain anniversaire important, dans 25 ans, le Canada devrait être dans une classe à part – pas *l'un des* meilleurs, mais *le* meilleur endroit où vivre et travailler dans le monde.

Comme nous l'avons indiqué dans notre récent rapport intitulé, *Des paris audacieux pour notre pays : des mesures délibérées s'imposent*, la main-d'œuvre très instruite du Canada a longtemps été l'une de nos sources de croissance, de compétitivité et de prospérité. Nous affichons l'un des meilleurs taux de réussite scolaire dans le monde, obtenons de très bons résultats au chapitre de la performance scolaire à l'échelle internationale et possédons des institutions postsecondaires parmi les meilleures au monde<sup>1</sup>.

Cependant, cet avantage du savoir s'effrite précisément au moment où il est requis pour soutenir la participation et la croissance économiques. Tandis que des économies de marché émergentes en Asie et ailleurs augmentent leur taux d'achèvement des études secondaires et postsecondaires, les avancées technologiques rapides ont considérablement réduit la durée de vie prévue des compétences essentielles<sup>2</sup>. La montée de l'automatisation, de l'intelligence artificielle et de l'Internet des objets menace un monde dans lequel même les travailleurs les plus instruits auront de la difficulté à rester concurrentiels.

Malgré les efforts déployés pour régler ces problèmes – dont environ 14 milliards de dollars en programmes gouvernementaux et en crédits d'impôt disponibles au niveau fédéral seulement –, tout porte à croire que les lacunes dans les compétences s'accroissent au Canada et entravent déjà la croissance<sup>3</sup>. Pour fournir aux diplômés les compétences dont ils ont besoin dans une économie axée sur le savoir et la technologie, le gouvernement et les entreprises devront tous les deux intervenir pour changer fondamentalement la façon dont nous éduquons, formons et recyclons notre main-d'œuvre.

## **Recommandations**

### **1. Mettre l'accent sur l'éducation permanente**

Notre système d'éducation a initialement été conçu pour répondre au modèle idéal de « travail » et de « carrière » du XIX<sup>e</sup> siècle et du début du XX<sup>e</sup> siècle. Il était fondé sur des programmes d'études statiques et mettait principalement l'accent sur l'apprentissage ultraspécialisé et cloisonné. Toutefois, à cause notamment de la diminution de la durée de vie des compétences, de la montée de l'automatisation du travail, de l'essor de l'économie à la tâche et du vieillissement de la main-d'œuvre, la nature fondamentale du « travail » et de la « carrière » change, et nous devons ajuster en conséquence notre approche en matière d'éducation. Pour que le pays et ses entreprises prospèrent dans un environnement plus difficile marqué par une perturbation technologique rapide et répandue, nous devons éliminer la distinction entre la formation préalable à la carrière et la formation après-carrière, et collaborer en vue d'éduquer et de former les Canadiens non seulement pour leur premier emploi, mais tout au long de leur carrière.

## **2. Établir des partenariats intersectoriels pour étendre les modèles d'apprentissage par l'expérience**

On doit réinventer les programmes d'éducation postsecondaire pour y intégrer l'apprentissage interdisciplinaire et offrir la possibilité aux étudiants de perfectionner leurs compétences liées à la pensée critique et de les appliquer à l'extérieur de la classe. Les gouvernements et les entreprises doivent établir une nouvelle relation afin d'étendre les modèles d'apprentissage par l'expérience (p. ex., formation d'apprentis dans les métiers spécialisés, stages en droit, résidences en médecine ou travaux pratiques en enseignement et en comptabilité) à un plus large éventail de professions. Pour répondre aux demandes croissantes d'accréditation, nous devons aussi élargir notre réflexion sur les façons d'obtenir l'accréditation (p. ex., achèvement des cours, heures de formation, stages de spécialisation, tests normalisés) et habiliter un plus large éventail d'organismes à l'accorder.

## **3. Donner plus d'argent aux employeurs pour le recyclage de la main-d'œuvre**

Nous devons aussi trouver des solutions du XXI<sup>e</sup> siècle pour l'appariement des chercheurs d'emploi aux créateurs d'emplois, et il est temps de ne plus se limiter aux banques et aux subventions d'emplois<sup>4</sup>. Pour mieux aider les travailleurs déplacés à réintégrer avec succès le marché de l'emploi, nous devons donner plus d'argent aux employeurs pour le recyclage de la main-d'œuvre, car ce sont eux qui sont les mieux à même de déterminer quelle est la formation requise pour satisfaire aux besoins du marché de l'emploi et de combler les lacunes dans les compétences qui nuisent à la croissance des entreprises. Le gouvernement peut y parvenir en transférant les fonds qui auraient été versés en prestations d'assurance-emploi et en formation pour les chercheurs d'emploi au nouvel employeur qui assumera les coûts de la formation.

En accordant la priorité à la formation assurée par les employeurs, il sera plus facile d'associer la formation aux besoins du marché de l'emploi, de combler les lacunes dans les compétences qui nuisent à la croissance des entreprises et d'instaurer une culture axée sur l'apprentissage parmi les employeurs. Cela a été prouvé par des histoires de réussite telles que Riipen, une plateforme infonuagique lancée en 2014 par une équipe de Vancouver composée d'experts provenant des secteurs de la technologie, de l'enseignement, des affaires, du marketing et du service à la clientèle pour gérer les liens entre les étudiants et les diplômés de niveau postsecondaire, leurs institutions et les entreprises. Les institutions publient des offres d'emploi à court terme, des projets spécialisés ou des postes rémunérés pour les étudiants. Les employeurs fournissent une rétroaction et des notes sur les compétences pour que les étudiants, qu'ils soient embauchés de façon permanente ou non, puissent continuer de construire leur portfolio virtuel – le CV diversifié qui leur permet de se démarquer sur le marché de l'emploi.

Aujourd'hui, la plateforme Riipen compte plus de 12 000 membres étudiants et mobilise les sociétés de technologie affichant la plus forte croissance en Colombie-Britannique dans les marathons de programmation et dans les foires de l'emploi, ainsi que dans son marché de l'emploi virtuel. Le « LinkedIn pour étudiants » est une option gagnante pour toutes les parties : les étudiants acquièrent une expérience du monde réel en perfectionnant leurs compétences commercialisables grâce à des occasions répondant aux besoins du marché. Les enseignants s'impliquent dans l'apprentissage par l'expérience, font intervenir les spécialistes de leur secteur d'activité dans les projets de classe et tissent des liens avec les entreprises. Les employeurs ont accès aux meilleurs talents émergents en obtenant l'assurance que le diplômé est capable de performer et le fera<sup>5</sup>. À ce jour, un nombre total de 24 000 étudiants provenant de 130 établissements d'enseignement ont acquis de l'expérience par l'intermédiaire de la plateforme Riipen, ayant été mis en relation avec plus de 2 600 employeurs.

#### **4. Habilitier un plus large éventail d'organismes pour fournir l'éducation et la formation d'accréditation afin de répondre à la demande croissante**

De nouvelles approches sont aussi nécessaires pour offrir la flexibilité maximale dans le cheminement que peuvent suivre les Canadiens pour obtenir une accréditation, notamment des diplômes, des certificats et des titres professionnels. Ces approches doivent comprendre l'élargissement des modèles d'apprentissage par l'expérience (p. ex., formation d'apprentis dans les métiers spécialisés, stages en droit, résidences en médecine ou travaux pratiques en enseignement et en comptabilité) à un plus large éventail de professions, ce qui permettra d'obtenir l'accréditation de différentes façons (p. ex., achèvement des cours, heures de formation, stages de spécialisation, tests normalisés). Cela signifie qu'il faut habilitier un plus large éventail d'organismes à offrir de l'éducation et de la formation à des fins d'accréditation pour répondre à la demande croissante, notamment au moyen de plateformes d'apprentissage en ligne et de programmes de formation en entreprise qui reflètent le mieux la myriade de façons dont on acquiert les compétences et aptitudes.

Singapour a pris bonne note de ce fait et a mis en place le SkillsFuture Credit en 2015. Ce programme fournit à tous les citoyens de 25 ans et plus un crédit de 500 \$ SG (478 \$ CA) qui peut être utilisé pour l'accès à des occasions d'éducation et de formation fournies par une série de fournisseurs approuvés. En 2016, la première année du programme, plus de 126 000 personnes ont eu recours à ce crédit pour suivre 18 000 cours approuvés offerts par plus de 700 fournisseurs, dont Udemy, Coursera et l'Université nationale de Singapour. Les cours portant sur les technologies de l'information ont été les plus populaires dans toutes les catégories d'âge en 2016. Même s'il est trop tôt pour évaluer la capacité de SkillsFuture Credit à améliorer la compétitivité économique de Singapour, il est clair que cet incitatif a su exploiter le profond désir des citoyens du pays de profiter des occasions d'éducation permanente et de croissance professionnelle<sup>6</sup>.

Le Canada a la possibilité de dépasser le modèle de crédit SkillsFuture de Singapour en s'efforçant de transformer notre système d'éducation pour qu'il devienne un programme d'apprentissage continu. Dans cet effort de réforme de l'éducation, le financement sera une première étape nécessaire, mais le financement seul ne sera pas suffisant — des changements structurels importants à notre système d'éducation seront aussi requis afin d'atteindre les résultats souhaités pour nos gens en matière de formation et de carrière.

En tirant profit de ses actifs actuels en éducation et en technologie, le Canada peut devenir l'endroit qui accueille les organismes d'apprentissage les plus compétents et innovateurs au monde – des forces vives mondiales pour le recyclage et l'actualisation des compétences de la main-d'œuvre. Les plus puissantes économies mondiales fondées sur les connaissances suivent déjà cette voie – le Canada ne peut pas se faire prendre au dépourvu.

## À propos du Centre pour l'avenir du Canada de Deloitte

Deloitte, l'un des cabinets de services professionnels les plus importants au Canada, offre des services dans les domaines de la certification, de la fiscalité, de la consultation et des conseils financiers. Le Centre pour l'avenir du Canada est le principal centre du leadership éclairé de Deloitte. Il fait des recherches originales et publie des articles, des rapports et des documents qui jettent un éclairage sur les entreprises, le secteur public et le milieu universitaire. Notre initiative pluriannuelle intitulée « Le Canada à 175 ans » est une plateforme qui se veut une amorce à la réflexion et à l'action concernant les défis à relever et l'avenir que nous voulons.

---

### Notes de fin de texte

1. Le niveau d'éducation des adultes du Canada est l'un des plus élevés dans les pays de l'OCDE dans son ensemble et le plus élevé lorsqu'on l'évalue en fonction du pourcentage d'adultes ayant un diplôme d'enseignement supérieur. Voir les données de l'OCDE, Niveau d'éducation des adultes, enseignement tertiaire, % des 25-64 ans, 2015, <https://data.OECD.org/chart/4Nag> (consulté le 25 avril 2017); Dans la plus récente évaluation du PISA, le Canada se classait au 10<sup>e</sup> rang en mathématiques, au 7<sup>e</sup> rang en sciences et au 3<sup>e</sup> rang en lecture parmi les 72 pays évalués.
2. Voir : Deloitte Canada, « Le Canada de nouveau à la croisée des chemins : 25 ans plus tard » (Deloitte Canada, mars 2017), 13. Forum économique mondial, « The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution » (Forum économique mondial, janvier 2016).
3. Pour les données sur la formation sur les compétences, voir L'Institut des finances publiques et de la démocratie (IFPD), « Skills and Innovation: Where's the Money? ». Pour la relation entre les compétences et la croissance, voir Richard Blackwell, « Canada's Skills Gap Widening, Survey Shows », *The Globe and Mail*, 17 octobre 2013; Gillian Livingston, « Skills Gap Hurting Top Economies », *The Globe and Mail*, mars 2013.
4. Tavia Grant, « Job retraining: No 'magic bullet' », *The Globe and Mail*, 29 novembre 2010.
5. « Riipen », consulté en avril 2017, <http://riipen.com/talent/>; Kirsten Armour, « Riipen: The LinkedIn for Students », *Vancity Buzz*, 20 mars 2015, <http://www.vancitybuzz.com/2015/03/riipen-ubc-tech-showcase/>.
6. *The Economist*, « Equipping People to Stay ahead of Technological Change », 14 janvier 2017; SkillsFuture, « Steady Progress in Implementation of SkillsFuture Credit » (SkillsFuture, 8 janvier 2017).