

Devis de recherche

Adéquation formation-compétences-emploi :
*Quelles seront les compétences génériques de demain et comment y préparer les
employeurs et les jeunes?*

Résumé-synthèse de l'appel d'offre

Dans le cadre de son plan d'action 2018-2019, le Comité consultatif Jeunes (CCJ) , effectue des travaux de recherche sur le thème de l'adéquation formation-compétences-emploi. Concrètement, le Comité souhaite tout d'abord identifier les besoins des jeunes, en matière de développement des compétences génériques. Ensuite, la recherche vise à identifier les moyens mis en œuvre par les acteurs du marché du travail et de l'éducation pouvant appuyer dans cette démarche d'acquisition de compétences.

Depuis juin 2018, la coordination du CCJ a effectué une revue de la littérature sur la définition des compétences génériques ainsi que sur les tendances du marché du travail pour la période 2020-2030. Ces travaux préliminaires ont permis la rédaction d'un document d'orientation, ainsi que d'un référentiel de compétences génériques. À la suite de cette première phase de recherche, le comité souhaite mener une recherche sur le terrain. Celle-ci doit permettre de valider certaines données recueillies au travers de la revue de littérature, ainsi que de disposer de données empiriques en vue de la rédaction d'un avis portant sur le développement des compétences génériques chez les jeunes de 18 à 35 ans.

Pour accomplir ses objectifs, le CCJ souhaite embaucher un chercheur professionnel afin de:

- produire et diffuser un sondage en ligne
- rédiger un rapport d'analyse du sondage en ligne
- réaliser des grilles d'entrevues
- réaliser une dizaine d'entrevues avec des experts du milieu de l'Éducation et de l'employabilité ainsi que des employeurs
- réaliser des groupes de discussions avec les jeunes et des intervenants en employabilité
- rédiger le rapport final
- faire une présentation aux membres du CCJ

Le mandat se répartit en 425 heures pour l'ensemble de ces étapes. Le taux horaire prévu dépend de l'expérience du chercheur ou de la chercheuse et de son dernier diplôme obtenu. Le taux de départ est de 30 \$/heure.

La majorité des heures se concentre sur la période de novembre à mars.

Pour répondre au présent appel d'offre, veuillez transmettre votre soumission au plus tard le **7 octobre 2018** à l'adresse suivante: **info@ccjeunes.org**

Veuillez inclure votre *curriculum vitae* lors de l'envoi.

Qu'est-ce que le CCJ?

Le Comité consultatif Jeunes est financé par la Commission des partenaires du marché du travail. Son action vise à renforcer les interventions d'Emploi-Québec ainsi que d'informer la Commission des partenaires du marché du travail et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale des diverses problématiques d'emploi vécues par les jeunes du Québec. Il est composé de 16 organismes jeunesse nationaux représentatifs et reconnus ayant comme mission commune la promotion et l'appui au développement des jeunes de 18 à 35 ans

Son mandat

Le CCJ a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. À cet effet, il participe et collabore à l'établissement des priorités d'actions ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec. Les avis et les recommandations du Comité consultatif Jeunes sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

Pour en savoir plus sur ses travaux récents, vous pouvez consulter le site web du comité:

<http://ccjeunes.org/>

Mise en contexte

À l'aube de l'automatisation et de l'introduction de l'intelligence artificielle, des exigences inédites apparaissent sur un marché du travail en pleine transformation. Afin de répondre à ces exigences, de s'intégrer et de se maintenir dans des environnements de travail en constante évolution, les individus doivent désormais développer de nouvelles compétences génériques. Ces compétences sont définies par l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes comme: [...] « *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 1989). On citera notamment deux référentiels reconnus, celui de l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) et celui d'Emploi et Développement social Canada (EDSC)¹.

Pensons, par exemple, aux compétences liées aux technologies de l'information et des communications ou encore à celles liées aux relations interpersonnelles à l'ère des réseaux sociaux. Ces compétences ne sont pas spécifiques à un emploi ou à un milieu, « elles sont à la base de l'apprentissage de toutes les autres compétences et permettent aux gens de mieux se préparer, pour obtenir et conserver un emploi, et de s'adapter et de réussir au travail. ⁱ»

¹ Vous pouvez retrouver ces deux référentiels aux adresses suivantes:

ICÉA: http://icea.qc.ca/site/sites/default/files/ncf_referentiel_10dec2012_finale.pdf

EDSC: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-essentielles/definition.html>

Il importe que les individus développent de nouvelles compétences pour affronter les défis du 21^e siècle, car il ne suffit plus de maîtriser quelques savoir-faire bien définis (IFTF 2017). En effet, les tendances du marché du travail, relevées par de nombreux observateurs (Manikya et al 2017; Lamb et Doyle 2017; Oschinski et Wyonch 2017; RBC 2018, World Economic Forum 2018), démontrent que les travailleurs de l'avenir devront adopter des caractéristiques autrefois associées uniquement aux entrepreneurs et aux travailleurs autonomes. De plus, la mobilité professionnelle et la multiplication des carrières non-linéaires imposent aux jeunes d'aujourd'hui de développer des compétences leur permettant d'être plus flexibles et polyvalents.

Problématique

Face à ces tendances, l'OCDE indique que les jeunes ne sont pas préparés adéquatement à s'insérer dans un marché du travail de moins en moins prévisible. À ce titre, des constats préoccupants, reliés aux transformations du marché du travail et au développement des compétences génériques, ont récemment été soulevés (OCDE 2015).

Une étude, publiée en 2017, notait d'ailleurs que les 15 à 24 ans « constituent l'une des catégories de population les plus susceptibles de faire l'expérience d'une évolution de leur emploi et des compétences requises »ⁱⁱ. Le déficit de compétences génériques a en outre été identifié comme une des principales barrières à l'emploi des jeunes, alors que près de la moitié des 19-24 ans et 56 % des moins de 19 ans ne possèdent ni le savoir-être ni les compétences interpersonnelles nécessaires pour conserver un emploi lorsqu'ils sollicitent pour la première fois de l'aide en matière d'emploi (Délégation canadienne 2015). L'OCDE, pour sa part, note que la maîtrise de compétences numériques, une des dix compétences génériques identifiées par Emploi et Développement social Canada, revêt une importance toute particulière chez les jeunes, car elle touche à plusieurs sphères de leur vie.

Mandat

Afin de réaliser sa mission, le CCJ entend s'appuyer sur des données empiriques et fiables. Dans le but de contribuer à résoudre la problématique mentionnée précédemment, le comité souhaite procéder en trois étapes:

- 1) Une vaste enquête en ligne
- 2) Une série d'entrevues approfondies
- 3) Des groupes de discussions

Le présent appel d'offre vise la réalisation de ces trois étapes dans la période allant d'octobre 2018 à mars 2019.

Il consiste tout d'abord à produire, diffuser et analyser un sondage en ligne destinés aux jeunes, aux employeurs et aux intervenants en employabilité. Ce sondage doit donner lieu à un premier rapport d'analyse dont les conclusions éclaireront les étapes suivantes. Ensuite, il s'agira d'effectuer une série d'entrevues avec des experts ciblés par le comité d'orientation (C.O) de la recherche du CCJ. Enfin, des groupes de discussion réunissant d'une part des jeunes et d'autre part des intervenants en employabilité

seront organisés dans différentes régions du Québec. L'analyse des entretiens et des groupes de discussions donnera lieu à la rédaction d'un rapport final qui sera présenté aux membres du CCJ.

Livrables

- Une grille de question pour le sondage en ligne
- Un rapport d'analyse de résultats du sondage en ligne
- La réalisation de (entre 8 et 12*) entretiens avec des experts sélectionnés
- La réalisation de (entre 8 et 12*) groupes de discussions
- Un rapport de recherche synthèse
- Une présentation aux membres du CCJ

** Ces chiffres sont donnés à titre indicatif**

Méthode de recherche

Le Comité souhaite procéder suivant une méthode de recherche mixte alliant l'utilisation d'une méthode quantitative - le sondage en ligne - et des méthodes de recherches qualitatives (des entretiens avec des experts et des groupes de discussion).

Échéancier pour l'année 2018-2019

| Début de la recherche | |
|--|---|
| Semaines du 5 et 15 octobre | Sélection du chercheur et rencontre |
| Semaine du 22 octobre | Appropriation de la revue de littérature et de la problématique |
| Échéancier sondage | |
| Octobre | Rédaction des questions du sondage et pré-test |
| Novembre | Diffusion du sondage |
| Janvier | Analyse des données du sondage et rédaction du rapport préliminaire |
| 28 janvier | Dépôt du rapport préliminaire |
| Échéancier entretiens | |
| Octobre | Rédaction des questions des entretiens et pré-test |
| Novembre-janvier | Début des entretiens avec les experts |
| Début février | Analyse des données d'entretiens |
| Fin février | Rédaction de la partie Entrevue du rapport final |
| Échéancier groupes de discussions | |
| Octobre | Diffusion aux membres du CCJ des besoins des groupes de discussions |
| Novembre | Rappel auprès des membres et constitution des premiers groupes de discussions/prise de rendez-vous. |
| Janvier | Rédaction des questions des groupes de discussions |
| Février | Organisation des groupes de discussions / analyse des données |
| Rédaction finale et dépôt | |
| Février-mars | Rédaction du rapport final de recherche |
| Mars | Correction et dépôt du rapport à la Coordination |
| 22 mars | Dépôt du rapport au C.A et présentation des résultats |

Profil du chercheur

Les travaux proposés nécessitent que la personne désignée pour ce contrat soit un professionnel de la recherche en sciences sociales. Un niveau maîtrise ou de doctorat avec une expérience dans l'utilisation des méthodes qualitatives et quantitatives appliquées aux sciences sociales sont les conditions minimales d'embauche. La connaissance des enjeux de l'employabilité des jeunes éloignés du marché du travail est un atout.

Budget

| <u>Activités</u> | <u>Volume horaire</u> <i>(à titre indicatif)</i> |
|--|---|
| Appropriation de la revue de littérature | 20 |
| Rédaction des questions du sondage et pré-test | 15 |
| <i>Diffusion assurée par le CCJ</i> | 0 |
| Analyse des données du sondage | 50 |
| Rédaction du rapport préliminaire | 30 |
| Élaboration de la grille d'entrevues et pré-test | 30 |
| <i>Ciblage des experts et prise de rendez-vous assurés par le CCJ</i> | 0 |
| Entrevues <i>Inclus la préparation, le transport et la tenue de 8 à 12 entrevues</i> | 60 |
| Élaboration de la grille d'animation des groupes de discussion | 20 |
| <i>Logistiques des groupes de discussion</i> | 0 |
| Groupes de discussions <i>Inclus la préparation, le transport et la tenue de 8 à 12 groupes de discussion</i> | 100 |
| Analyse des résultats (entrevues et groupes de discussion) et Rédaction du rapport final | 80 |
| Présentation aux membres du C.A (temps de préparation et de présentation) | 5 |
| Rencontre avec le comité d'orientation (3-4) | 15 |
| TOTAL | 425h |
| Coût totaux à 30\$ / h (TTC) | 12 750 \$ |
| Coût totaux à 35\$ / h (TTC) | 14 875 \$ |

Supervision

Le chercheur sera supervisé par la coordination du CCJ. La coordination apporte une aide logistique (diffusion du sondage, ciblage des experts et organisation des groupes de discussion) et s'assure du suivi des activités de recherche. Le verbatim des entrevues et des groupes de discussion seront assurés par une ressource externe.

Annexes:

Annexe 1 - Liste des membres du Comité consultatif Jeunes de la CPMT

- [AXTRA Alliance des centres-conseils en emploi](#)
- [Centrale des syndicats du Québec \(CSQ\) – Comité Jeunes](#)
- [Chantier de l'économie sociale – Comité jeunesse](#)
- [Centre Génération Emploi \(CGE\)](#)
- [Citoyenneté jeunesse](#)
- [Collectif des entreprises d'insertion du Québec \(CEIQ\)](#)
- [Commission des partenaires du marché du travail \(CPMT\) – Membre observateur](#)
- [Confédération des syndicats nationaux – Comité national des jeunes \(CNJ-CSN\)](#)
- [École des Entrepreneurs \(EE\)](#)
- [Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec – Comité Jeunes \(FTQ\)](#)
- [Fédération étudiante collégiale du Québec \(FECQ\)](#)
- [Fédération québécoise des coopératives en milieu scolaire \(COOPSCO\)](#)
- [Force Jeunesse](#)
- [Place aux jeunes en région](#)
- [Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec \(RJCCQ\)](#)
- [Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec \(RCJEQ\)](#)
- [Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre du Québec \(RSSMO\)](#)
- [Secrétariat à la jeunesse – Membre observateur](#)
- [Union étudiante du Québec \(UEQ\)](#)

Annexe 2- Liste des régions à visiter et des publics ciblés par les méthodes de recherche

Les groupes de discussions seront organisés de manière à permettre une représentation adéquate des différentes régions du Québec, en plus des régions métropolitaines de Montréal et de Québec. Si la liste peut être appelée à changer au cours de la recherche, le CCJ considère que les régions prioritaires à cibler sont:

- Centre du Québec
- Mauricie
- Bas-St-Laurent
- Outaouais
- Estrie
- Saguenay Lac-St-Jean

Le public cible est constitué:

- des jeunes de 18 à 35 ans occupant un emploi dans une entreprise privée du Québec;
- des employeurs issus du secteur privé ayant engagé des jeunes de 18 à 35 ans;
- des intervenants en employabilité travaillant avec les jeunes de 18 à 35 ans;

BIBLIOGRAPHIE

- IFTF. (2017); Composite Graphics human-machine Partnerships ;
Disponible en ligne: <http://www.iftf.org/humanmachinepartnerships/>
- KOLB, D.A. et Fry, R. (1975). Towards an applied theory of experiential learning. In G.L. Cooper (dir.), Theories of group processes (p. 33-57). New York (NY): John Wiley.
- MANYIKA et al. (2017) Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages? Pour McKinsey;
Disponible en ligne <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-organizations-and-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>
- OSCHINSKI et WYONCH (2017) Le choc du futur? Les répercussions de l'automatisation sur le marché du travail au Canada; Commentaire no 472 de l'Institut C.D. Howe
- RBC (2018); Humains recherchés, Facteurs de réussite pour les jeunes Canadiens à l'ère des grandes perturbations;
Disponible en ligne: <https://www.rbc.com/dms/entreprise/objectifavenir/humains-recherches-facteurs-de-reussite-pour-les-jeunes-canadiens-a-leres-des-grandes-perturbations.html>
- WORLD ECONOMIC FORUM (2018) Accelerating Workforce Reskilling for the Fourth Industrial Revolution
- LAMB et DOYLE, « Préparer les jeunes Canadiens à l'avenir du travail », The Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship (BII+E), 2017.
- DÉLÉGATION CANADIENNE (2015) « Documentation de l'équipe canadienne au symposium international de l'ICCDPP », ICCDPP
- OCDE (2015) « Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2015: les jeunes, les compétences et l'employabilité »[En ligne].
Disponible à: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235465-fr>.
- COFFRE, Relais-femmes, ICÉA (1989). Question de compétences : un outil au service des femmes;
Disponible en ligne: <https://eduq.info/xmlui/handle/11515/13556>