



L'avenir est dans les micro-titres de compétences :

apprentissage numérique et micro-titres de compétences pour l'éducation, la rétention et l'apprentissage permanent



Partenaires



Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des Compétences futures.



Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration visionnaire qui a pour mission de préparer la population canadienne à la réussite professionnelle. Le Centre croit que les Canadiens et les Canadiennes devraient avoir confiance en leurs compétences pour réussir dans un marché du travail en évolution. À titre de communauté pancanadienne, le Centre collabore afin de déterminer, de mettre à l'essai, de mesurer et d'échanger avec rigueur des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les gens auront besoin pour s'épanouir dans les jours et les années à venir. Le Centre des Compétences futures a été fondé par un consortium composé des membres suivants : l'Université Ryerson, Blueprint ADE et le Conference Board du Canada et est financé par le programme Compétences futures du gouvernement du Canada.



eCampusOntario est un organisme sans but lucratif financé par la province qui dirige un consortium de collèges, d'universités et d'instituts autochtones financés par le gouvernement provincial. Nous élaborons les plateformes, les outils et les recherches qui font progresser l'utilisation des technologies éducatives et des environnements d'apprentissage numérique en faveur de l'apprentissage permanent.



Magnet est une plateforme d'innovation sociale numérique créée à l'Université Ryerson. Magnet s'est donné comme mission d'accélérer la croissance économique inclusive pour l'ensemble de la population canadienne par l'avancement des carrières, des entreprises et des collectivités. Le réseau de Magnet englobe tous les acteurs qui contribuent à la croissance économique et favorisent la création de possibilités, y compris les partenaires communautaires, les employeurs, les sites d'affichage d'emplois postsecondaires et les chercheurs d'emploi à l'échelle du Canada.

Commanditaires

Le Centre des Compétences futures – Future Skills Centre est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures.



Le travail d'eCampusOntario pour la production de ce rapport est financé par le ministère des Collèges et Universités.



Les opinions et interprétations figurant dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas celles des bailleurs de fonds.

Date de publication : Mars 2022

Veuillez noter que dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

Auteurs

Emma Gooch, MA

Gestionnaire de programme
eCampusOntario

Mary Chaktsiris, PhD

Directrice associée, Évaluation des programmes et conception pédagogique
Faculté des arts libéraux et des études professionnelles, Université York

Kevin Jae

Associé de recherche
Diversity Institute, Université Ryerson

Lena Patterson, EdD

Directrice de programme, Développement des affaires et microcertification
École d'éducation permanente G. Raymond Chang, Université Ryerson (changement de nom en cours)

Salima Suleman, PhD

Directrice, Recherche, évaluation et prospective
eCampusOntario

Michael Crawford Urban, PhD

Directeur (intérimaire), Recherche et projets spéciaux (Compétences futures)
Diversity Institute, Université Ryerson

Wendy Cukier, PhD

Fondatrice et Directrice académique
Diversity Institute, Université Ryerson

Robert Luke, PhD

PDG
eCampusOntario



Avant-propos

L'avenir est dans les micro-titres de compétences

Dans les petits pots, les bons onguents, selon le proverbe. Plus nous entendons parler de micro-titres de compétences, plus nous constatons que les petites choses peuvent effectivement avoir un grand impact.

Le rapport suivant, intitulé *L'avenir est dans les micro-titres de compétences : apprentissage numérique et micro-titres de compétences pour l'éducation, la rétention et l'apprentissage permanent* a pour but de favoriser une meilleure compréhension des micro-titres de compétences et de la manière dont ils peuvent soutenir et faire progresser les objectifs professionnels des personnes qui, à leur tour, soutiennent la main-d'œuvre nationale.

Après que la pandémie nous a frappés, les employeurs et établissements d'enseignement postsecondaire ont reconnu un besoin immédiat de recyclage et de requalification rapides et ont recherché des systèmes d'apprentissage et de formation flexibles, agiles et réactifs, capables de mettre en relation apprenants et employeurs.

Les micro-titres de compétences offrent une option intéressante pour répondre à ces besoins collectifs; ils sont explorés et évalués pour renforcer l'écosystème de perfectionnement des compétences du Canada. L'objectif de ces titres plus courts, plus flexibles et adaptés est de doter les gens de nouvelles aptitudes, compétences, connaissances et de nouveaux attributs pour naviguer le marché du travail de demain.

Ce rapport s'efforce de mieux faire connaître et comprendre les micro-titres de compétences et leur impact sur les emplois, les secteurs économiques et le gagne-pain des Canadiens. Ces efforts orienteront les travaux futurs afin que cette méthode innovante de démonstration de la maîtrise des compétences puisse être affinée en tant qu'outil transformateur pour aider à reconstruire l'économie et créer un système résilient d'apprentissage permanent à la fois accessible, flexible et pertinent.

Au Centre des Compétences futures, nous nous engageons à fournir de l'information pratique et facile d'accès au sujet du marché du travail. Nous tenons à remercier nos partenaires du Diversity Institute et d'eCampusOntario d'avoir organisé cette recherche et de partager notre engagement à préparer de l'information pratique sur le marché du travail et les compétences, comme celles contenues dans ce rapport. Nous sommes également reconnaissants au gouvernement du Canada pour son soutien à une stratégie nationale sur les compétences futures qui repose sur des données probantes et la mise en œuvre pratique de la formation et du perfectionnement des compétences.

Pedro Barata

Directeur général, Centre des Compétences futures

Table des matières

Résumé	i
Introduction	1
Chapitre 1 : Le paysage des micro-titres de compétences	3
Chapitre 2 : Principes et cadre de microcertification en action	21
Chapitre 3 : Mise à l'échelle de l'écosystème des micro-titres de compétences	37
Recommandations et possibilités	44
Annexe A : Questions de sondage	46
Annexe B : Questions du groupe de discussion pour les responsables de projets pilotes sur les micro-titres de compétences	48
Annexe C : Questions du groupe de discussion pour les employeurs partenaires	49
Notes de fin	50

Résumé

Les micro-titres de compétences sont une façon novatrice de démontrer la maîtrise d'aptitudes et de compétences et offrent un outil potentiellement transformateur pour aider à combler les lacunes et les besoins en matière de compétences sur le marché du travail canadien.

Ils constituent également une innovation relativement récente; les intervenants doivent relever un certain nombre de défis et favoriser la croissance de l'écosystème des micro-titres de compétences afin de soutenir leur utilisation et leur adoption à grande échelle.

Il fut un temps où le paysage des micro-titres de compétences, tant d'un point de vue mondial que canadien, était caractérisé par des définitions et des approches concurrentes. De nos jours, toutefois, on assiste à l'émergence timide d'un consensus de haut niveau. Cela se reflète dans l'enthousiasme croissant pour l'utilisation des micro-titres de compétences dans une grande partie du Canada et ailleurs.

eCampusOntario a élaboré, en collaboration avec ses partenaires, le document Principes et cadre de microcertification relatif aux micro-titres de compétences; il servira de base à la mise sur pied de projets de micro-titre de compétences en Ontario. Ce travail a joué un rôle important dans les efforts visant à établir un consensus de définition au Canada et à aborder les besoins actuels de l'écosystème canadien des micro-titres de compétences en émergence. Principes et cadre de microcertification a été conçu pour combler les lacunes des intervenants en matière de compréhension et créer un écosystème de micro-titres de compétences unifié en Ontario.

Pour faire progresser l'adoption des micro-titres de compétences, et pour tester et affiner davantage les principes et le cadre de travail, eCampusOntario s'est

associé à plusieurs établissements d'enseignement postsecondaire ontariens pour lancer 36 projets pilotes de micro-titres de compétences. Par la suite, l'utilité du cadre de travail pour ces projets pilotes a été évaluée par le biais de cinq groupes de discussion avec les responsables des projets pilotes, des partenaires de la communauté et des employeurs, ainsi que d'un sondage en ligne auprès des partenaires de projets des établissements d'enseignement postsecondaire participants. Des données sur six thèmes ont été recueillies et analysées. Les résultats suivants ont été obtenus :

- 1. L'utilité de Principes et cadre de microcertification d'eCampusOntario :** les participants à l'étude de recherche ont trouvé le cadre de travail utile pour élaborer des micro-titres de compétences.
- 2. Aptitudes et compétences pertinentes :** les micro-titres de compétences ont une valeur significative pour soutenir le perfectionnement d'aptitudes et de compétences liées au travail.
- 3. Réaction, agilité et flexibilité :** une grande partie de la valeur offerte par les micro-titres de compétences découle de leur capacité à répondre aux besoins des apprenants et à réagir à l'évolution du marché du travail avec agilité et flexibilité. Les structures de gouvernance actuelles dans le contexte des programmes postsecondaires, qui limitent cette agilité et cette flexibilité, représentent des défis importants pour libérer la pleine valeur des micro-titres de compétences.
- 4. Évaluation authentique :** les évaluations des micro-titres de compétences doivent être significatives et pertinentes pour les apprenants et les employeurs.

5. **Réponse aux besoins des apprenants** : les micro-titres de compétences permettent de requalifier les apprenants de tout âge, comme ceux à différentes étapes de leur vie, et de les perfectionner.
6. **Développement collaboratif** : les micro-titres de compétences bénéficient d'une élaboration collaborative de plusieurs intervenants dans l'écosystème, y compris, mais sans s'y limiter, les établissements d'enseignement postsecondaire, les partenaires communautaires et les employeurs.

Sur la base de cette recherche, le rapport met en évidence quelques leçons clés sur la façon de soutenir l'élaboration de l'écosystème des micro-titres de compétences en Ontario.

1. **Trouver un équilibre entre définition commune et flexibilité** : Principes et cadre de microcertification d'eCampusOntario a été conçu pour favoriser l'unité dans un écosystème où la définition et la compréhension des micro-titres de compétences en étaient encore à leur début. Si le consensus est important, les participants à la recherche ont également aimé la nature non prescriptive du cadre de travail et des principes, ainsi que la souplesse qu'ils laissent aux établissements pour les appliquer selon leur contexte particulier.
2. **Comblent le déficit de sensibilisation** : les micro-titres de compétences demeurent un concept nouveau pour les employeurs, les établissements d'enseignement postsecondaire et les autres intervenants potentiels de l'écosystème. Il est nécessaire de communiquer davantage ce que sont les micro-titres de compétences afin d'en favoriser l'adoption et de sensibiliser le public.
3. **Améliorer l'évaluation dans l'écosystème des micro-titres de compétences** : une approche claire de l'évaluation est nécessaire pour construire un écosystème de micro-titres de compétences solide.
4. **Répondre aux besoins des apprenants** : répondre aux besoins des apprenants doit se trouver au cœur des décisions relatives à la

conception et à la prestation des programmes de micro-titres de compétences. Actuellement, la recherche est insuffisante pour rendre compte des commentaires des apprenants sur les micro-titres de compétences, ce qui est essentiel pour améliorer la conception des programmes de micro-titres de compétences.

5. **Collaborer dans l'écosystème des micro-titres de compétences** : il est nécessaire que les éducateurs, employeurs et apprenants collaborent dans l'écosystème des micro-titres de compétences. Tous les intervenants de ce dernier dépendent les uns des autres.

Sur la base de l'analyse des données et des principales leçons tirées, le rapport propose huit recommandations pour élaborer davantage l'écosystème des micro-titres de compétences :

1. Créer des réseaux solides d'employeurs et d'éducateurs pour faciliter la collaboration et la connexion entre les secteurs.
2. Mener des recherches supplémentaires sur les méthodes d'évaluation qui fonctionnent le mieux dans le contexte de l'octroi de micro-titres de compétences.
3. Répertorier en détail les compétences demandées, maintenant et à l'avenir.
4. Modifier les principes et le cadre de travail d'eCampusOntario pour tenir compte de l'information colligée dans le présent rapport.
5. Soutenir l'élaboration, la prestation et la pédagogie expérimentale et novatrice des micro-titres de compétences.
6. Sensibiliser les groupes d'intervenants identifiés dans le présent rapport (éducateurs, employeurs et apprenants) au potentiel et aux possibilités liés aux micro-titres de compétences au Canada.
7. Mener des recherches supplémentaires sur le potentiel des micro-titres de compétences pour soutenir le perfectionnement des compétences et des aptitudes parmi les groupes en quête d'équité.
8. Investir dans la recherche pour recueillir les réactions des apprenants ou des employeurs.



Introduction

Avec l'arrivée de la pandémie de COVID-19 en 2020, il y a eu un besoin immédiat de recyclage et de requalification rapides, alors que la main-d'œuvre s'est adaptée aux nouveaux protocoles de santé et de sécurité et s'est tournée fortement vers le travail à distance.

Les employeurs et les établissements d'enseignement postsecondaire (EPS) ont réagi en manifestant un intérêt renouvelé pour des systèmes d'apprentissage et de formation professionnelle souples, agiles et réactifs qui pourraient les mettre en relation avec les apprenants¹ et les partenaires de l'emploi, et ce, tant pour la conception que pour la prestation des programmes.² Les micro-titres de compétences offrent une option intéressante pour répondre à ces besoins collectifs; ils sont explorés en Ontario, partout au Canada et dans le monde. En effet, au cours des derniers mois, une série de rapports sur des initiatives ont été publiés, contribuant à faire progresser notre compréhension de la fonction, de la gouvernance et du contexte des micro-titres de compétences au Canada.^{3,4}

Alors que ces conversations de haut niveau sur les micro-titres de compétences se déroulent, il est essentiel de prendre en compte les expériences vécues par ceux qui les élaborent et les donnent déjà. Au cours des trois dernières années, eCampusOntario a travaillé avec divers partenaires pour élaborer des initiatives de micro-titres de compétences dans les EPS ontariens par le biais d'une série de projets pilotes. Bien que chacun

de ces projets pilotes soit unique, ils ont tous été conçus à l'aide du document Principes et cadre de microcertification, un plan cocréé en collaboration dans le but de préparer et de mettre à l'échelle les programmes de micro-titres de compétences en Ontario.

Ce rapport, qui s'inscrit dans le cadre d'une collaboration plus large entre eCampusOntario, le Diversity Institute, Magnet et le Centre des Compétences futures, met l'accent sur ces projets pilotes afin de mettre en lumière ce qui fonctionne, ce qui manque et ce que l'avenir nous réserve au chapitre des micro-titres de compétences au Canada. Nous avons recueilli ces expériences en utilisant une approche mixte : 1) un sondage auprès des responsables des projets pilotes de micro-titres de compétences d'eCampusOntario, et 2) une série de groupes de discussion comprenant des responsables de projets pilotes et des partenaires communautaires et employeurs participant à l'un des 36 projets pilotes. Cette approche a été conçue pour rendre compte des expériences sur le terrain des personnes engagées dans le programme pilote et pour explorer leurs perceptions et leurs croyances sur l'avenir des micro-titres de compétences en Ontario.

Notre méthode de collecte de données a été conçue pour permettre une première évaluation de l'initiative du projet pilote de micro-titres de compétences d'eCampusOntario à ce jour et pour évaluer l'utilité et les succès des principes et du

cadre de travail. Cette évaluation ne se veut pas une évaluation scientifique de ces derniers, et n'a pas été conçue en ce sens. Les consultations que nous avons entreprises dans le cadre de ce projet de recherche n'étaient pas assez vastes pour cet objectif : elles n'incluaient pas la communication avec les apprenants pour découvrir leurs expériences; la communication avec les employeurs, quant à elle, était limitée. Ce rapport a plutôt pour objectif de présenter les principes et le cadre de travail, d'élargir l'auditoire et de permettre une meilleure compréhension des micro-titres de compétences en décrivant les premières expériences des personnes qui se sont servies du cadre de travail et des principes pour lancer des projets pilotes de micro-titres de compétences. Il fournit de l'information utile pour améliorer Principes et cadre de microcertification, conçu pour être évolutif.

Ce rapport devrait également permettre de jeter des bases solides pour des évaluations plus rigoureuses à l'avenir. En fin de compte, nous espérons qu'il soutiendra la mise en place d'un système national de micro-titres de compétences bien positionné pour aider à reconstruire l'économie postpandémie et créer un système résilient d'apprentissage permanent qui est accessible, flexible et pertinent.

Le contenu de ce rapport s'appuie sur l'analyse exposée dans le document L'avenir est-il dans les microtitres? Dissocier l'apprentissage au profit de l'accès et de la flexibilité.⁵ Le chapitre 1 donne un aperçu du paysage actuel des micro-titres de compétences au Canada et à l'étranger, y compris des discussions sur la nomenclature, les concepts importants et les principaux domaines d'harmonisation et de consensus émergent. Le chapitre 2 met l'accent sur la description du travail d'eCampusOntario portant sur les micro-titres de compétences, en particulier sur les principes et le cadre de travail ainsi que les 36 projets pilotes. Les principaux résultats empiriques de l'enquête et des groupes de discussion y sont également présentés. Le chapitre 3 offre une analyse de ces résultats et passe en revue les principaux thèmes, conclusions et enseignements tirés du projet de recherche.

Le rapport se termine par un résumé des recommandations qui découlent de notre analyse et définit brièvement certaines occasions d'élaboration supplémentaire des micro-titres de compétences en Ontario. Trois annexes donnent des détails sur les questions de l'enquête et les groupes de discussion.



Chapitre 1 :

Le paysage des micro-titres de compétences

Les micro-titres de compétences constituent une manière nouvelle et novatrice de reconnaître et de démontrer la maîtrise d'aptitudes et de compétences et offrent un grand potentiel pour jouer un rôle important dans la lutte contre les lacunes en matière de compétences sur le marché du travail. Qu'est-ce qu'un micro-titre de compétences et comment se fait-il qu'il ait ce potentiel?

Ce chapitre explore les différentes compréhensions du terme *micro-titre de compétences* dans des contextes mondiaux, nationaux et provinciaux, et esquisse un consensus approximatif de définition qui émerge à la fois dans le monde et au Canada. Il aborde également la manière dont ils peuvent contribuer à faire progresser l'inclusion et à répondre aux besoins futurs en matière de compétences. Il conclut en examinant comment le succès de la mise en place et de l'adoption des micro-titres de compétences dépend de la culture d'un écosystème robuste défini par trois concepts clés, à savoir la confiance, la valeur et l'échange. Ce faisant, ce chapitre fournit une base analytique pour la discussion des résultats de la recherche principale présentés au chapitre 2.

Qu'est-ce qu'un micro-titre de compétences, en fait?

Les conversations sur les micro-titres de compétences commencent souvent par une question faussement simple : que sont-ils?

Cette question peut sembler simple, mais elle ne l'est pas, car le terme de micro-titre de compétences n'est qu'un des nombreux termes similaires utilisés pour décrire une variété de concepts et d'outils liés et se chevauchant qui ont émergé au cours des dernières décennies. Cependant, plus récemment, un consensus émerge, bien qu'encore un peu brut et évolutif, sur la signification de ce terme.

Les micro-titres constituent un des nombreux autres titres de compétences élaborés dans l'histoire de l'expérimentation de l'éducation non traditionnelle.⁶ Au cours des deux dernières décennies, cette évolution a donné lieu à la création de styles d'apprentissage plus condensés sous la forme de cours en ligne ouverts à tous (CLOT), de badges (emblèmes des compétences acquises), de micro-cours et de camps d'entraînement. L'intérêt pour l'obtention de microcertifications s'est accru surtout au cours des 18 derniers mois, coïncidant avec les changements d'urgence dans la vie et le travail en réaction à la COVID-19. Cet intérêt a été renforcé en partie par le besoin urgent des éducateurs, des employeurs et des apprenants de s'adapter aux circonstances extraordinaires de la pandémie.⁷

Présentement, il n'existe pas de définition universellement acceptée du terme *micro-titre de compétences*. Les intervenants reconnaissent qu'il s'agit là d'un défi à relever pour les raisons suivantes :





- > L'élaboration et l'acceptation des micro-titres de compétences est entravée.⁸
- > La détermination de la valeur des micro-titres de compétences pour employeurs et apprenants.
- > La distinction d'autres concepts similaires constitue tout un défi.⁹









Le tableau 1 donne un aperçu des différentes compréhensions des micro-titres de compétences retenues par les organisations dans une variété de champs d'application. Essentiellement, toutefois, il décrit également les nombreuses zones d'intersection et de chevauchement entre eux, selon les dimensions clés suivantes :








- > Accent mis sur les aptitudes et compétences
- > Évaluation
- > Pertinence pour le lieu de travail et l'employeur
- > Lien avec la programmation traditionnelle
- > Durée du cours






TABLEAU 1




Définir les micro-titres de compétences : résumé




Emplacement	Source	Définition	Axé sur les aptitudes/ compétences	Évalué	Adapté à la main-d'œuvre/ favorisé par l'employeur	Relié à des programmes/ parcours traditionnels	Courte durée/longueur
Ontario	<u>Collège Algonquin</u>	Les micro-titres de compétences sont des expériences d'apprentissage courtes, flexibles et basées sur les compétences qui démontrent la maîtrise de certaines habiletés ou compétences. Certains micro-titres de compétences individuels peuvent être combinés, ou « cumulés », pour obtenir des titres complets comme un certificat ou un diplôme.					









Emplacement	Source	Définition	Axé sur les aptitudes/ compétences	Évalué	Adapté à la main-d'œuvre/ favorisé par l'employeur	Relié à des programmes/ parcours traditionnels	Courte durée/longueur
Ontario	<u>Université Ontario Tech</u>	Un micro-titre de compétences représente la reconnaissance enregistrée numériquement d'une petite compétence précise. Il s'agit d'un outil de communication portable qui constitue une preuve de vos compétences pour les employeurs, les éducateurs et les pairs. Les micro-titres de compétences sont créés en collaboration avec l'industrie. Vous avez ainsi l'assurance que les compétences que vous apprenez sont en demande et d'actualité.					
Ontario	<u>Collège Sheridan</u>	Les micro-titres de compétences servent à certifier les réalisations d'une personne en fonction de certaines compétences; ils diffèrent des titres de compétences habituels comme les certificats et diplômes parce qu'ils sont plus courts, qu'ils sont personnalisables, et qu'ils offrent une valeur distinctive et une pertinence dans le monde du travail en mutation.					








Emplacement	Source	Définition	Axé sur les aptitudes/ compétences	Évalué	Adapté à la main-d'œuvre/ favorisé par l'employeur	Relié à des programmes/ parcours traditionnels	Courte durée/longueur
Ontario	<u>Collège Seneca</u>	Un micro-titre de compétences est une certification accordée pour un ensemble précis d'aptitudes ou de compétences démontrées, comme les valorisent l'industrie et les marchés du travail. Les micro-titres de compétences chez Seneca sont obtenus pour ajouter de la valeur à des réalisations d'éducation formelle existantes ou à d'autres certifications.					
Canada	<u>Collèges et instituts Canada (CICan)</u>	Un micro-titre de compétences est une certification de compétences évaluées supplémentaire, autre ou complémentaire à une qualification ou qui en fait partie.					
Canada	<u>eCampus-Ontario</u>	Un micro-titre de compétences est une certification d'un apprentissage évalué associé à une aptitude ou une compétence spécifique et pertinente. Les micro-titres de compétences permettent un recyclage rapide et complètent l'enseignement traditionnel par des voies d'accès à des programmes d'enseignement postsecondaire réguliers.					

Emplacement	Source	Définition	Axé sur les aptitudes/ compétences	Évalué	Adapté à la main-d'œuvre/ favorisé par l'employeur	Relié à des programmes/ parcours traditionnels	Courte durée/longueur
Canada	<u>Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES)</u>	Un micro-titre de compétences (ou une microcertification) est une preuve d'apprentissage et est octroyée à l'issue de la participation à un court programme visant à enseigner un petit ensemble de compétences (c.-à-d. habiletés, connaissances, attributs), et est parfois liée à d'autres titres de compétences.					
É.-U.	<u>State University of New York</u>	Au niveau le plus élémentaire, les micro-titres de compétences vérifient et attestent que des aptitudes ou des compétences précises ont été acquises. Ils diffèrent des diplômes et certificats traditionnels en ce qu'ils sont généralement offerts dans des délais plus courts ou plus souples et tendent à être plus étroitement ciblés. Ils peuvent se dérouler en ligne, en salle de classe ou dans le cadre d'une combinaison des deux.					

Emplacement	Source	Définition	Axé sur les aptitudes/ compétences	Évalué	Adapté à la main-d'œuvre/ favorisé par l'employeur	Relié à des programmes/ parcours traditionnels	Courte durée/longueur
É.-U.	<u>Digital Promise</u>	<p>Les micro-titres de compétences offrent aux éducateurs une reconnaissance des compétences qu'ils perfectionnent tout au long de leur carrière, indépendamment du lieu ou de la manière dont ils les ont acquises. Les micro-titres de compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> • reposent sur les compétences – ils définissent une compétence discrète pour soutenir la pratique des éducateurs et les preuves précises qu'ils doivent soumettre pour illustrer leur compétence dans ce domaine. • sont soutenus par la recherche – chaque micro-titre de compétence est fondé sur une recherche solide qui illustre comment cette compétence soutient l'apprentissage des étudiants. • sont personnalisés – les éducateurs sélectionnent des micro-titres de compétences dans le catalogue en fonction de leurs objectifs personnels, des besoins des élèves ou des priorités pédagogiques de l'école. • sont offerts sur demande – les éducateurs peuvent entamer leur parcours pour obtenir des micro-titres de compétences, et les poursuivre, à leur propre rythme, comme ils le souhaitent. 					

Emplacement	Source	Définition	Axé sur les aptitudes/ compétences	Évalué	Adapté à la main-d'œuvre/ favorisé par l'employeur	Relié à des programmes/ parcours traditionnels	Courte durée/longueur
É.-U.	<u>National Education Association (NEA)</u>	<p>Un micro-titre de compétences est une forme de reconnaissance rapide fondée sur les compétences qui permet à un éducateur de démontrer sa maîtrise d'un domaine en particulier. Les micro-titres de compétences de la NEA reposent sur la recherche et les pratiques exemplaires et sont conçus pour être :</p> <ul style="list-style-type: none"> • personnalisés – vous pouvez créer votre propre parcours d'apprentissage, en fonction de vos centres d'intérêt et de vos objectifs professionnels, de vos lacunes en matière de compétences; des besoins précis de vos élèves, de votre école et de votre district. • flexibles – vous pouvez étudier quand cela vous convient, seul ou avec vos camarades. • basés sur le rendement – à la différence des certificats dont l'obtention repose uniquement sur la présence et l'écoute, les micro-titres de compétences de la NEA sont attribués sur la base d'une maîtrise avérée de la matière. 					

Emplacement	Source	Définition	Axé sur les aptitudes/ compétences	Évalué	Adapté à la main-d'œuvre/ favorisé par l'employeur	Relié à des programmes/ parcours traditionnels	Courte durée/longueur
Union européenne	« <u>Micro-credentials linked to the Bologna Key Engagements (MICROBOL)</u> »	Un micro-titre de compétences est un petit volume d'apprentissage certifié par un titre de compétences. Dans le contexte de l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES), il peut être offert par des établissements d'enseignement supérieur ou reconnu par ceux-ci au moyen de procédures de reconnaissance conformes à la convention de reconnaissance de Lisbonne ou de la reconnaissance des acquis, le cas échéant.					
Union européenne	<u>Commission européenne</u>	Un micro-titre de compétences est une preuve des résultats d'apprentissage qu'un apprenant a obtenus à l'issue d'une courte expérience d'apprentissage. Ces résultats d'apprentissage ont été évalués par rapport à des normes transparentes.					
Australie	<u>Université Deakin</u>	Un micro-titre de compétences est une certification de l'apprentissage évalué qui est supplémentaire, alternatif ou complémentaire à une qualification formelle ou qui en est une composante.					

Emplacement	Source	Définition	Axé sur les aptitudes/ compétences	Évalué	Adapté à la main-d'œuvre/ favorisé par l'employeur	Relié à des programmes/ parcours traditionnels	Courte durée/longueur
Malaisie	<u>Malaysian Qualifications Agency</u>	Un micro-titre de compétences est défini comme une certification numérique des connaissances, des aptitudes et des compétences évaluées dans un domaine ou un champ précis; il peut s'insérer dans le cadre d'un programme accrédité ou de cours autonomes soutenant le perfectionnement professionnel, technique, universitaire et personnel des apprenants.					
Mondial	<u>Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)</u>	Un micro-titre de compétences : <ul style="list-style-type: none"> • est un dossier de réalisation d'apprentissage ciblé qui vérifie ce que l'apprenant sait, comprend ou peut faire; • comprend une évaluation basée sur des normes clairement définies et attribuée par un fournisseur de confiance; • a une valeur autonome et peut également compléter d'autres micro ou macro-titres de compétences, ou y contribuer, notamment par la reconnaissance des acquis; • satisfait aux normes requises par l'assurance qualité pertinente. 					

Emplacement	Source	Définition	Axé sur les aptitudes/ compétences	Évalué	Adapté à la main-d'œuvre/ favorisé par l'employeur	Relié à des programmes/ parcours traditionnels	Courte durée/longueur
Nouvelle-Zélande	<u>New Zealand Qualifications Authority (NZQA)</u> <u>Qualifications Authority (NZQA)</u>	<p>Un micro-titre de compétences certifie la réalisation d'un ensemble cohérent d'habiletés et de connaissances; il est précisé par une déclaration d'intention, des résultats d'apprentissage et des preuves solides des besoins de l'industrie, des employeurs, des Kiwis et de la communauté. Les micro-titres de compétences sont plus petits qu'une qualification et se concentrent sur les possibilités de perfectionnement des compétences non prises en compte dans le système d'enseignement supérieur réglementé. À tout le moins, les micro-titres de compétences seront soumis aux mêmes exigences que les programmes de formation ou normes d'évaluation et devront également :</p> <ul style="list-style-type: none"> • compter de 5 à 40 crédits. • démontrer des preuves solides du besoin des employeurs, de l'industrie ou de la communauté. • éviter de reproduire l'apprentissage actuel dont la qualité est assurée et approuvée par la NZQA. • être réexaminés annuellement pour confirmer qu'ils continuent de correspondre à leur intention. 	✔	✔	✔		✔

Le tableau 1 illustre qu'il n'existe aucune définition universellement acceptée d'un micro-titre de compétences; toutefois, des signes clairs montrent qu'un consensus sur les grandes lignes d'une telle définition émerge. Elles ont été explicitement définies dans un rapport préliminaire récemment publié par l'UNESCO qui, après avoir soigneusement étudié le paysage des micro-titres de compétences existant, a proposé ce qui suit comme définition consensuelle provisoire.

Un micro-titre de compétences :

1. est un dossier de réalisation d'apprentissage ciblé qui vérifie ce que l'apprenant sait, comprend ou peut faire;
2. comprend une évaluation basée sur des normes clairement définies et décernée par un fournisseur de confiance;
3. a une valeur autonome et peut également compléter d'autres micro ou macro-titres de compétences, ou y contribuer, notamment par la reconnaissance des acquis;
4. satisfait aux normes requises par l'assurance qualité pertinente.¹⁰

Le rapport de l'UNESCO prend soin de préciser qu'il s'agit du « début d'une conversation vers une définition universelle plutôt que du dernier mot »¹¹ et que la définition n'a pas été « officiellement approuvée par l'UNESCO ». ¹² Néanmoins, il offre un point de départ pour mener à une définition universellement acceptée, alors que les prochaines étapes clés sont définies comme des conversations supplémentaires avec les intervenants ayant des « intérêts commerciaux » dans le dossier des micro-titres de compétences, ainsi qu'avec les utilisateurs profanes tels que les apprenants tout au long de la vie, et les employeurs.¹³



Vers un consensus canadien

Un consensus de haut niveau sur la définition du *micro-titre de compétences* au Canada semble être encore plus avancé, comme nous le démontrons dans l'analyse résumée ci-dessous et dans les résultats de notre projet de recherche (chapitre 2). La chronologie suivante met en évidence certaines interventions importantes qui ont contribué à ce progrès.

- > **19 novembre 2019** : eCampusOntario publie un cadre de travail pour guider l'élaboration de micro-titres de compétences en Ontario.¹⁴
- > **1er mars 2021** : eCampusOntario, le Diversity Institute et Magnet s'associent pour publier une analyse des recherches disponibles et des tendances actuelles concernant l'apprentissage permanent, la prestation de micro-titres de compétences partout dans le monde et les obstacles à l'accès. Ce rapport offre également un cadre de travail pour l'élaboration de futurs micro-titres de compétences.¹⁵ Les résultats ont été communiqués lors d'une présentation au quatrième forum annuel sur les micro-titres de compétences d'eCampusOntario.
- > **25 mars 2021** : Collèges et Instituts Canada (CICan) publie un cadre national pour guider l'activité des micro-titres de compétences dans le secteur collégial.¹⁶
- > **Le 12 avril 2021** : CICan publie une analyse contextuelle qui cartographie le paysage des micro-titres de compétences au Canada.¹⁷ Ce rapport donne également un aperçu complet des publications axées sur les micro-titres de compétences.
- > **5 mai 2021** : Le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) publie *Donner un sens aux microcertifications*, un document qui propose une définition claire des micro-titres de compétences et qui donne un aperçu de leur valeur pour différents groupes d'intervenants.¹⁸ Ce rapport présente une recherche menée en partenariat avec CICan et la Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur (TRAES).

Les travaux récents du COQES, de CICan, de la TRAES et d'autres ont contribué de manière significative à l'émergence d'un consensus provisoire sur la définition d'un micro-titre de compétences dans un contexte canadien. Le COQES le définit comme « une représentation de l'apprentissage. Il est attribué pour avoir terminé un programme court axé sur un ensemble discret de compétences (c.-à-d. compétences, connaissances, attributs), et est parfois lié à d'autres titres de compétences. »¹⁹ La définition provisoire de CICan affirme qu'un micro-titre de compétences est « une certification de compétences évaluées supplémentaire, autre ou complémentaire à une qualification ou qui en fait partie ». ²⁰ Notez la similitude : tous deux parlent d'un micro-titre de compétences comme d'une représentation de l'apprentissage axée sur un ensemble de compétences pouvant être liées à d'autres titres, formels ou non.

Ces définitions s'harmonisent, somme toute, sur la définition proposée dans le rapport de l'UNESCO, bien qu'il soit important de noter que l'UNESCO met davantage l'accent sur l'assurance de la qualité : l'une des quatre caractéristiques définies dans le rapport est le respect des normes « requises par l'assurance de la qualité pertinente »²¹ (la définition propre à eCampusOntario est examinée au chapitre 2 par le biais d'une exploration de ses principes et de son cadre de travail relatifs aux micro-titres de compétences).

Ce mouvement vers le consensus se reflète dans la confiance et l'enthousiasme accrus des dirigeants provinciaux partout au pays, qui approfondissent leur engagement à l'égard des micro-titres de compétences. La Colombie-Britannique,²² le Québec,²³ et l'Ontario²⁴ ont tous publié des déclarations en appui aux micro-titres de compétences. L'Ontario a été la première province canadienne à désigner les programmes de micro-titres de compétences comme admissibles à l'aide aux étudiants et, ce faisant, a défini par règlement un programme de micro-titre de compétences comme un programme d'une durée maximale de 12 semaines.²⁵

Points clés de la convergence

Ce consensus émergent pour une définition n'est pas surprenant étant donné la convergence conceptuelle plus large dans la communauté canadienne des micro-titres de compétences qui a été révélée par l'examen de la documentation effectuée pour ce projet de recherche. Comme l'indique le tableau 1, cela se remarque surtout dans cinq domaines clés :

1. Les micro-titres de compétences sont liés à une aptitude ou une compétence précise ou discrète.
2. Les micro-titres de compétences sont attribués sur la base d'une évaluation.
3. Les micro-titres de compétences sont pertinents pour l'employeur ou l'emploi.
4. Les micro-titres de compétences peuvent être autonomes ou reliés à d'autres formes d'accréditation.
5. Les micro-titres de compétences sont des cours de courte durée.

ACCENT MIS SUR LES APTITUDES ET COMPÉTENCES

Une caractéristique commune des micro-titres de compétences : ils se concentrent sur des aptitudes et des compétences précises et discrètes.²⁶ Cet accent est essentiel, car il soutient l'une des principales valeurs ajoutées offertes par les micro-titres de compétences, à savoir qu'ils permettent un perfectionnement des compétences et une formation plus efficaces et ciblés des apprenants, ainsi que des processus de recrutement et d'embauche plus efficaces pour les employeurs. En permettant aux apprenants de choisir un cours et d'acquérir uniquement les aptitudes ou compétences précises dont ils ont besoin, ils peuvent éviter de consacrer du temps et de l'argent à des programmes de formation beaucoup plus longs qui comprennent des instructions relatives à d'autres aptitudes ou compétences qui ne les concernent pas. De même, en permettant

aux employeurs de recruter et d'embaucher des travailleurs qui peuvent démontrer les compétences précises requises, ils sont en mesure d'effectuer des embauches sur la base de ces aptitudes et compétences avec une fidélité et une confiance plus grandes, au lieu d'utiliser des substituts moins spécifiques, comme les diplômes et titres traditionnels.

Aptitudes et compétences

Contrairement à la façon dont ces termes sont souvent utilisés, *aptitudes* et *compétences* ne sont pas identiques. Ils sont distincts, mais liés. Emploi et Développement social Canada (EDSC) fournit une définition pratique de chacun d'eux.

- > **Compétences** : Capacités acquises que doit avoir une personne pour bien accomplir un travail, un rôle, une fonction, une tâche ou un devoir.
- > **Capacité** : L'utilisation combinée des habiletés et attributs personnels, des compétences et des connaissances pour accomplir efficacement un travail, un rôle, une fonction, une tâche ou un devoir.²⁷

Autrement dit, les compétences sont la combinaison d'aptitudes, de capacités et de connaissances nécessaires pour réussir en milieu de travail, tandis que les aptitudes font référence à des capacités plus précises.

ÉVALUATION

Comme le démontre bien le récent rapport *Donner un sens aux microcertifications*, la communauté canadienne des micro-titres de compétences reconnaît de plus en plus l'importance de l'évaluation comme élément clé des micro-titres de compétences.²⁸ Celle-ci est essentielle, car elle

garantit que tout apprenant qui possède un micro-titre de compétences a démontré l'acquisition des aptitudes et des compétences dont il est question. Combinée à l'orientation spécifique décrite à la section précédente, une évaluation fait des micro-titres de compétences un outil utile pour les employeurs. Le fait que les apprenants soient évalués permet également de distinguer les micro-titres de compétences d'autres accréditations similaires, comme les badges numériques, dont l'attribution peut ne pas dépendre de la réussite d'une évaluation par les apprenants.²⁹

Les micro-titres de compétences sont compatibles avec une variété de méthodes d'évaluation.³⁰ En général, cependant, les intervenants canadiens sont de plus en plus d'avis que l'évaluation doit être « authentique », c'est-à-dire qu'elle doit donner aux apprenants l'occasion de démontrer leurs compétences dans le contexte de situations professionnelles.³¹

Il existe également un fort soutien pour s'assurer que les évaluations des micro-titres de compétences bénéficient, à tout le moins, du même niveau de rigueur que celui appliqué aux cours postsecondaires plus traditionnels.³² En effet, l'une des forces des micro-titres de compétences est qu'ils permettent une certaine flexibilité dans l'évaluation, comme l'expérimentation d'une exigence de maîtrise (p. ex. l'obtention d'une note de 90 % à l'évaluation) au lieu de l'exigence traditionnelle de compétence (p. ex. un seuil de réussite de 50 %).³³ Cette flexibilité s'aligne sur le fait que les micro-titres de compétences sont souvent associés à un apprentissage qui se déroule en grande partie en ligne, ce qui permet aux apprenants de se soumettre à des évaluations plusieurs fois, par exemple, jusqu'à ce qu'ils maîtrisent un concept, au lieu des méthodes traditionnelles qui n'offrent généralement qu'une seule occasion d'y arriver. Elle s'aligne également sur le désir exprimé par certains intervenants de permettre des approches plus personnalisées de l'évaluation.³⁴ En effet, ils considèrent que cette fonctionnalité constitue une occasion pédagogique importante pour progresser vers une forme d'apprentissage davantage « basée sur les compétences ».³⁵

PERTINENCE POUR LE LIEU DE TRAVAIL ET L'EMPLOYEUR

Les micro-titres de compétences permettent une conception rapide afin de répondre aux besoins des employeurs et de l'industrie. Les recherches existantes indiquent que les intervenants estiment l'importance de cette caractéristique. Par exemple, une enquête montre que la « coordination avec l'industrie » est considérée comme la quatrième caractéristique la plus attrayante des micro-titres de compétences pour les employeurs.³⁶ Une enquête plus générale auprès des Canadiens a révélé que la « reconnaissance par l'employeur » constitue la deuxième caractéristique la plus importante des micro-titres de compétences pour ce groupe.³⁷ Plus impressionnant encore, dans une enquête menée auprès de représentants de collèges et d'universités, la coordination des micro-titres de compétences avec l'industrie apparaît comme leur qualité la plus importante.³⁸ De plus, en raison de l'importance qu'ils accordent à la pertinence en milieu de travail, les micro-titres de compétences peuvent jouer un rôle considérable dans la promotion de systèmes améliorés d'apprentissage permanent et de perfectionnement continu de la main-d'œuvre – un sujet abordé plus en détail ci-dessous.

INTÉGRATION FLEXIBLE

Les micro-titres de compétences ne sont pas destinés à remplacer les formes traditionnelles d'enseignement supérieur. Ils sont plutôt souvent conçus pour être reliés ou intégrés à un système d'enseignement postsecondaire établi.³⁹ Cette rubrique décrit la caractéristique de *cumul*.

Par exemple, les apprenants obtiennent un tel micro-titre de compétences dans le cadre de l'achèvement d'un diplôme traditionnel. Certaines recherches existantes suggèrent que si les partenaires d'EPS perçoivent l'aspect cumulable comme une caractéristique favorable, les employeurs et les apprenants n'y accordent pas la même importance.⁴⁰ Dans les faits, si certains micro-titres de compétences sont liés à une accréditation plus traditionnelle, d'autres se suffisent à eux-mêmes.

Le terme « *regroupement* » sert également à désigner l'intégration de micro-titres de compétences dans les programmes d'EPS établis.⁴¹ Les autres expressions employées comprennent l'« *intégration* » (la capacité d'intégrer des micro-titres de compétences aux relevés de notes traditionnels) et la « *continuité* » (le titre de compétences comme voie d'accès à l'apprentissage permanent). Tous deux sont liés au concept de cumul et décrivent la manière dont les micro-titres de compétences sont et peuvent être liés aux programmes traditionnels.

DURÉE

Les opinions des intervenants quant à la durée optimale requise pour suivre un cours menant à un micro-titre de compétences varient. Dans le cadre d'une enquête, les représentants des EPS ont estimé que la durée relativement courte des micro-titres de compétences constitue l'une de leurs caractéristiques les plus attrayantes.⁴² À l'inverse, lorsque les employeurs ont été interrogés sur l'importance relative d'un certain nombre de caractéristiques s'ils devaient offrir un micro-titre de compétences dans le cadre d'un programme de formation à leurs membres du personnel, ils n'ont accordé qu'une importance moyenne à la durée.⁴³ Il est toutefois important de noter que ces résultats contredisent ceux d'études réalisées dans d'autres contextes, où les employeurs décrivaient la longue durée de certains cours de formation comme un obstacle majeur.⁴⁴ Pour les apprenants, la courte durée des cours associés aux micro-titres de compétences contribue à les rendre plus accessibles que l'enseignement traditionnel à temps plein, lequel tend à exiger plus de temps et d'argent.⁴⁵ Les cours de courte durée signifient également que les micro-titres de compétences peuvent contribuer à créer des voies supplémentaires pour les apprenants vers l'enseignement supérieur, augmentant ainsi son accessibilité et son inclusivité.

On s'entend moins sur le sens réel de « *courte durée* ». Les EPS offrent des cours de durées différentes; au sein d'un même EPS, la durée des cours peut varier de 25 à 175 heures.⁴⁶

Que peuvent faire les micro-titres de compétences?

Une autre façon de comprendre les micro-titres de compétences est de se demander ce qu'ils peuvent *faire*, plutôt que de s'interroger sur leur nature. En termes simples, ils constituent une solution potentielle à un besoin essentiel du marché du travail actuel. Ils peuvent aider ce dernier à valider les expériences antérieures et les connaissances que les apprenants possèdent déjà, et ils peuvent aider les Canadiens à se recycler et à obtenir une nouvelle formation pour répondre aux futurs besoins en compétences de l'économie. De plus, les micro-titres de compétences représentent une innovation qui pourrait favoriser l'accès à l'apprentissage et l'inclusion économique.

Actuellement, le marché du travail s'appuie largement sur les certificats, diplômes et titres universitaires pour représenter l'acquisition de connaissances disciplinaires approfondies et étendues. Toutefois, ces titres ne reconnaissent pas toujours clairement ou explicitement les aptitudes ou compétences précises nécessaires pour être prêts à travailler après l'obtention du diplôme, pour être admissibles à une promotion ou pour changer d'industrie.⁴⁷ Comme nous l'avons mentionné plus haut, les micro-titres de compétences permettent de saisir une aptitude ou une compétence particulière, ce qui en fait des outils puissants pour responsabiliser les apprenants et démontrer leur valeur aux employeurs.⁴⁸

Les micro-titres de compétences permettent également de répondre aux besoins futurs en matière de compétences au profit de l'économie canadienne. Les travailleurs devront être de plus en plus adaptables et devenir des apprenants permanents.⁴⁹ Les estimations concernant les emplois fortement menacés par l'automatisation varient considérablement : de 6 à 59 % sur une période de 10 à 50 ans.⁵⁰ Indépendamment de l'exactitude de l'une ou l'autre de ces estimations, il est clair que les travailleurs devront être en mesure de se perfectionner et de se recycler en permanence tout au long de leur carrière pour s'adapter aux

bouleversements technologiques et tirer parti des nouvelles possibilités offertes par le marché du travail.⁵¹

Un écosystème de micro-titres de compétences permet l'apprentissage permanent nécessaire à ce type d'ajustement constant en fournissant des rampes d'accès et de sortie accessibles et pratiques vers l'enseignement supérieur ou les voies de formation diplômée. Les micro-titres de compétences peuvent également servir d'offres autonomes flexibles à faible obstacle qui permettent aux apprenants de continuer à perfectionner et à acquérir de nouvelles compétences en permanence, selon leurs besoins. En bref, les micro-titres de compétences peuvent être adaptés pour répondre aux besoins variés des apprenants de tous âges et à différents stades de leur carrière, qu'il s'agisse d'apprenants adultes ayant des besoins de compétences précises ou de travailleurs en début de carrière souhaitant être exposés à plusieurs domaines d'intérêt potentiel.

Enfin, les micro-titres de compétences peuvent atteindre les apprenants plus rapidement pour favoriser l'accès et l'innovation dans le travail et l'apprentissage. Ils sont flexibles et répondent aux besoins des apprenants qui ne sont pas en mesure de participer à des programmes traditionnels plus longs en raison d'obstacles financiers, professionnels ou personnels.

Les micro-titres de compétences favorisent une plus grande inclusion et remettent en question les suppositions prédominantes sur l'identité des apprenants de l'enseignement postsecondaire, la manière dont on leur enseigne, ce qu'on leur enseigne, la manière dont ils sont évalués et les résultats idéaux de leurs expériences d'apprentissage. Ils offrent une occasion importante de promouvoir un engagement approfondi dans l'écosystème éducatif traditionnel,⁵² en particulier pour les apprenants qui, historiquement, en étaient empêchés par divers obstacles sociaux et économiques.

Pourquoi un écosystème?

L'une des idées clés sur lesquelles eCampusOntario a fondé son approche des micro-titres de compétences est que le succès dépend de l'existence d'un écosystème solide. Pour mieux comprendre comment un tel écosystème peut être cultivé, eCampusOntario a analysé le fonctionnement de celui des micro-titres de compétences en se basant sur trois concepts clés.

- > **Confiance** : La volonté d'accepter la validité des actions d'un autre agent, système ou d'une autre organisation.⁵³ La confiance des apprenants et des employeurs en particulier s'est avérée un concept central dans de nombreuses publications sur les micro-titres de compétences à ce jour.⁵⁴
- > **Valeur** : Ce qu'un agent ou une organisation est prêt à échanger contre ce que possède un autre agent ou une autre organisation.⁵⁵ La preuve de l'apprentissage ou des capacités acquises est souvent citée comme un élément clé de la valeur d'un micro-titre de compétences.⁵⁶
- > **Échange** : L'action de transmettre une valeur d'une organisation ou d'un agent à un autre. Dans le monde des micro-titres de compétences, l'échange est souvent appuyé par l'évaluation et simplifié par un dossier numérique.

De nos jours, un écosystème de micro-titres de compétences solide émerge, mais il n'est pas encore établi.⁵⁷ Si les micro-titres de compétences sont très prometteurs pour l'amélioration de l'éducation, de la formation et du perfectionnement des compétences, ils sont encore en voie de remplir cette promesse. Cet état de fait est le résultat d'un certain nombre de défis et d'obstacles qui empêchent une plus grande adoption des micro-titres de compétences.

L'inégalité constitue l'un des principaux problèmes du paysage des micro-titres de compétences. La valeur perçue, les méthodes d'évaluation et la conception varient considérablement (un problème probablement lié à l'absence d'une

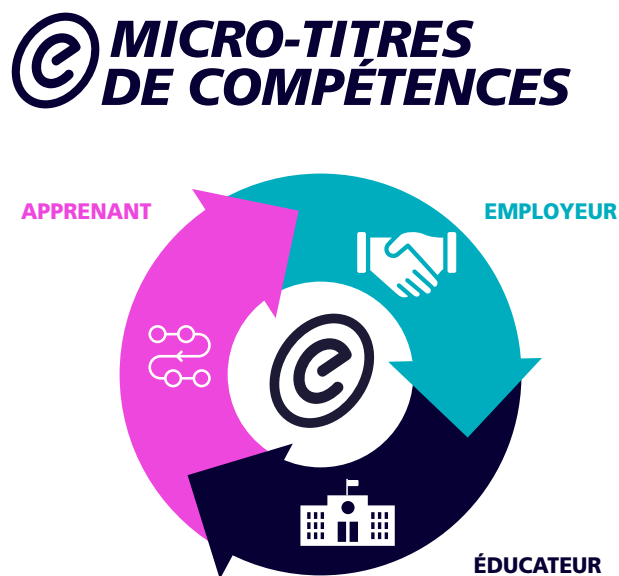
définition généralement acceptée).^{58,59} Par exemple, certains cours accrédités par micro-titres de compétences n'ont pas offert aux apprenants ou aux partenaires des expériences positives parce que les apprenants n'étaient pas suffisamment préparés ni soutenus.^{60,61} Cette variation de la qualité et des expériences, associée à une faible sensibilisation aux micro-titres de compétences, a ralenti l'établissement d'un écosystème. Elle a également ralenti le développement de la confiance, en particulier chez les employeurs qui sont plus intéressés par des solutions « prêtes à l'emploi », qu'ils peuvent utiliser immédiatement, que par l'expérimentation.⁶²

L'élaboration d'un écosystème de micro-titres de compétences efficace dépend de la collaboration d'un certain nombre de partenaires intéressés et interreliés. Il s'agit principalement d'apprenants, d'employeurs ou de partenaires communautaires, et d'EPS qui collaborent pour mettre sur pied des programmes de micro-titres de compétences.

Par exemple, en travaillant ensemble, ces partenaires peuvent créer des systèmes dans lesquels l'information relative à ce que les apprenants peuvent faire et savoir est communiquée facilement, de manière transparente et fiable.⁶³ Ce type de collaboration est essentiel pour dispenser une formation pertinente pour les apprenants et les employeurs et pour vérifier l'acquisition des compétences, comme le montre la figure 1.⁶⁴ Autrement dit, la collaboration permet de créer la confiance, la valeur et l'échange indispensables à l'émergence d'un écosystème robuste.

FIGURE 1

L'écosystème des micro-titres de compétences



Il est également essentiel de combler le déficit en matière de sensibilisation pour favoriser la croissance de l'écosystème des micro-titres de compétences. Un rapport récent met en évidence l'ampleur de cette lacune en présentant les résultats d'une enquête selon laquelle 59 % des employeurs « ne connaissaient pas du tout le terme [micro-titres de compétences] »,⁶⁵ « seulement un quart des Canadiens interrogés avaient entendu parler des micro-crédits »,⁶⁶ et seulement 19 % d'entre eux « pouvaient en donner une définition quelconque ». ⁶⁷ De manière plus positive, l'enquête a révélé qu'une fois que les répondants ont obtenu une définition, leur intérêt pour les micro-titres de compétences était élevé : 74 % des Canadiens en âge de travailler ont exprimé leur intérêt à leur égard, soit pour le perfectionnement professionnel ou personnel, soit pour les deux.⁶⁸

Les caractéristiques d'un écosystème de micro-titre de compétences sain et fonctionnel sont décrites plus en détail dans le contexte de l'examen du Principes et cadre de microcertification d'eCampusOntario, abordé au chapitre suivant.

Conclusion et résumé du chapitre

Les micro-titres de compétences peuvent combler les lacunes de compétences sur le marché du travail actuel et futur. Cependant, de nombreux intervenants de l'écosystème des micro-titres de compétences définissent et comprennent différemment ce qu'ils sont. Récemment, des progrès importants ont été réalisés pour convenir d'un consensus de définition et d'une convergence conceptuelle, et ce, tant au niveau mondial qu'au Canada. De plus en plus, les intervenants canadiens considèrent que les micro-titres de compétences sont : 1) définis par l'accent mis sur des aptitudes et des compétences précises; 2) attribués sur la base d'une évaluation; 3) pertinents pour l'employeur ou l'emploi; 4) flexibles en ce qui a trait à leur lien avec d'autres formes d'accréditation; 5) des cours d'accréditation de courte durée. Ces éléments communs correspondent en grande partie aux résultats des consultations entreprises dans le cadre de ce projet de recherche, résultats dont il sera question au chapitre suivant.

Les micro-titres de compétences sont très prometteurs, c'est pourquoi il est important de distinguer les occasions concrètes de la publicité importante des dernières années. Ils permettent de rendre l'enseignement supérieur plus pratique, plus souple et plus accessible et, ce faisant, plus inclusif et plus diversifié. Ces qualités leur confèrent également la capacité de contribuer à la réalisation de l'objectif tant recherché de permettre l'apprentissage permanent.

Pour saisir ces occasions, il faut toutefois réaliser des progrès considérables dans la mise en place d'un écosystème solide pour les micro-titres de compétences et combler le déficit de sensibilisation qui persiste. Les trois qualités clés définies – la confiance, la valeur et l'échange – sont cruciales à la culture d'un tel écosystème. Une fois cette compréhension conceptuelle en place, les chapitres suivants s'attachent à rendre compte des efforts déployés par eCampusOntario pour créer cet écosystème.



Chapitre 2 : Principes et cadre de microcertification en action

Depuis 2017, eCampusOntario œuvre à la création d'un écosystème de micro-titres de compétences en Ontario.

Il s'agit notamment de la co-crédation du Principes et cadre de microcertification avec des partenaires éducatifs et des employeurs, et de la mise en œuvre d'un programme de 36 projets pilotes de micro-titres de compétences avec des EPS partenaires en Ontario, qui mettent ce cadre en action. Les pilotes se sont concentrés sur les compétences humaines, la technologie, la santé et les services sociaux, la fabrication, les ressources naturelles et la recherche, dans le but d'améliorer notre compréhension de l'impact des micro-titres de compétences.⁶⁹

Ce chapitre présente les résultats d'une évaluation du Principes et cadre de microcertification d'eCampusOntario. Il commence par une vue d'ensemble du document, de son processus de création et de ses principales caractéristiques. Ce cadre de travail a été conçu pour servir de base aux futurs programmes de micro-titres de compétences et il a servi au lancement des 36 projets pilotes mentionnés ci-dessus. Les objectifs des pilotes étaient les suivants :

- > Introduire les micro-titres de compétences dans de grandes portions du système d'éducation postsecondaire de l'Ontario qui ne les utilisaient pas.

- > Mettre en relation les EPS et les employeurs désireux d'améliorer leurs relations avec les établissements qui forment leurs futurs travailleurs.
- > Contribuer à tester l'efficacité du cadre de travail lui-même et à l'affiner.

Pour évaluer comment le cadre de travail a été utilisé dans les projets pilotes et à quel point il s'est avéré utile, eCampusOntario a recueilli des données à l'aide d'une méthode mixte comprenant des enquêtes et des groupes de discussion. Des sondages en ligne ont été envoyés aux responsables des projets pilotes d'EPS de l'Ontario et cinq groupes de discussion ont été organisés avec les responsables des projets pilotes et les employeurs partenaires qui avaient participé aux programmes pilotes de micro-titres de compétences. Les résultats sont présentés ci-dessous, suivis d'une première analyse organisée selon les six thèmes suivants :

1. Utilité du Principes et cadre de microcertification d'eCampusOntario
2. Aptitudes et compétences pertinentes
3. Réaction, agilité et flexibilité
4. Évaluation authentique
5. Réponse aux besoins des apprenants
6. Développement collaboratif

Principes et cadre de microcertification

Principes et cadre de microcertification est le fruit de nombreuses années de travail. Depuis 2016, eCampusOntario s'est engagé dans des conversations sur la reconnaissance alternative de l'apprentissage. En 2019, il a organisé son deuxième forum annuel sur les badges ouverts, durant lequel un appel à l'action demandait aux représentants de l'enseignement postsecondaire et de l'industrie d'élaborer un cadre de travail pour les micro-titres de compétences en Ontario. En étroite consultation avec un groupe de travail composé d'employeurs, d'éducateurs, de représentants du gouvernement et d'organisations postsecondaires au niveau du système en Ontario, eCampusOntario a préparé

la première itération de son Principes et cadre de microcertification au cours de l'été 2019.

Principes et cadre de microcertification constitue une base pour la conception de futurs programmes de micro-titres de compétences. En outre, du point de vue d'eCampusOntario et de ses partenaires, ce document répond à la question : qu'est-ce qu'un micro-titre de compétences? Le cadre de travail compte six éléments, illustrés à la figure 2.⁷⁰ Il a été partagé publiquement pour la première fois en novembre 2019 et fournit une norme commune pour la collaboration et la création de programmes de micro-titres de compétences à la fois pertinents et ciblés sur les compétences et les aptitudes.

FIGURE 2

Principes et cadre de microcertification d'eCampusOntario



Organisme émetteur

Les micro-titres de compétences seront émis par une agence, une organisation, un établissement ou un employeur établis.



Compétences/aptitudes ciblées

Les micro-titres de compétences respecteront un langage harmonisé des aptitudes et des compétences et seront alignés sur un cadre de travail de compétences commun tel que l'ESCO.



Résultats

Les micro-titres de compétences reconnaîtront les compétences de performance clairement alignées sur les connaissances, les attitudes et les compétences sous-jacentes.



Évaluation sommative

Les micro-titres de compétences devront être accompagnés de preuves de la réalisation des résultats. Les preuves seront intégrées et visibles pour les employeurs.



Relevés

Les micro-titres de compétences seront compatibles avec les relevés de notes traditionnels, dans la mesure du possible.



Endossement par des partenaires

Les micro-titres de compétences seront validés par des partenaires de l'industrie ou des organismes externes, dans la mesure du possible. Cette validation confirmera 1) que la compétence est recherchée par l'industrie et 2) que l'évaluation établie reflète les performances professionnelles de cette industrie.

Depuis qu'il a été rendu public, le cadre de travail a été mis à l'essai concrètement dans 36 initiatives pilotes de micro-titres de compétences partout en Ontario. Chaque initiative a fait participer un EPS associé à des employeurs pour élaborer, délivrer et évaluer le micro-titre de compétences, et ce, à la lumière du cadre de travail :

- > 14 EPS participants en 2019-2020 et 22 en 2020-2021
- > 23 employeurs participants en 2019-2020 et 34 en 2020-2021

Un grand nombre de micro-titres de compétences ont été émis et prévus dans le contexte de ces projets pilotes :

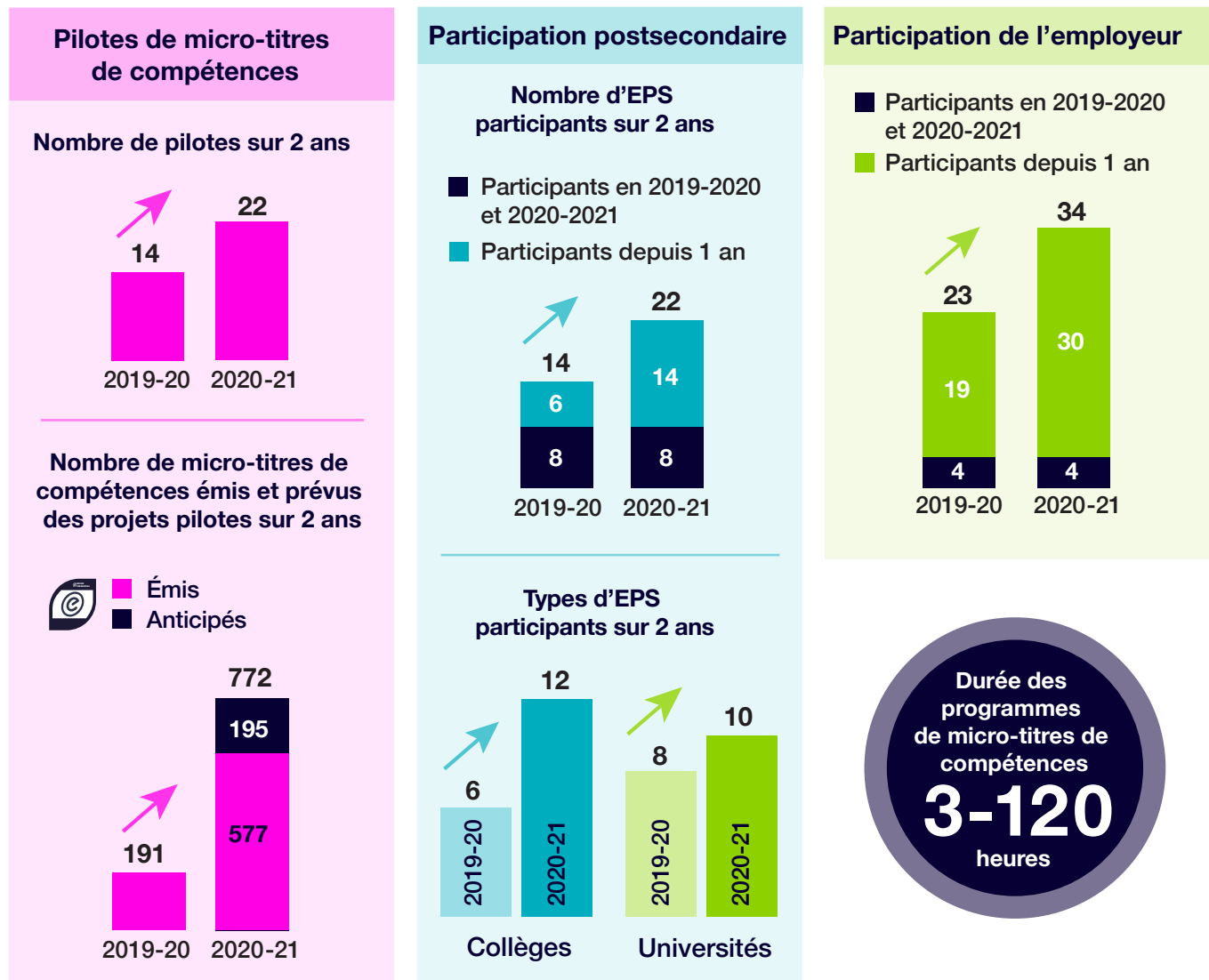
- > 191 micro-titres de compétences émis en 2019-2020
- > 772 micro-titres de compétences en 2020-2021 (195 prévus et 577 émis)

La durée des programmes de micro-titres de compétences variait de 3 à 120 heures. La figure 3 présente un résumé des pilotes.

FIGURE 3

Résumé des pilotes de micro-titres de compétences d'eCampusOntario

De 2019 à 2021, **36** pilotes de micro-titres de compétences ont été soutenus.

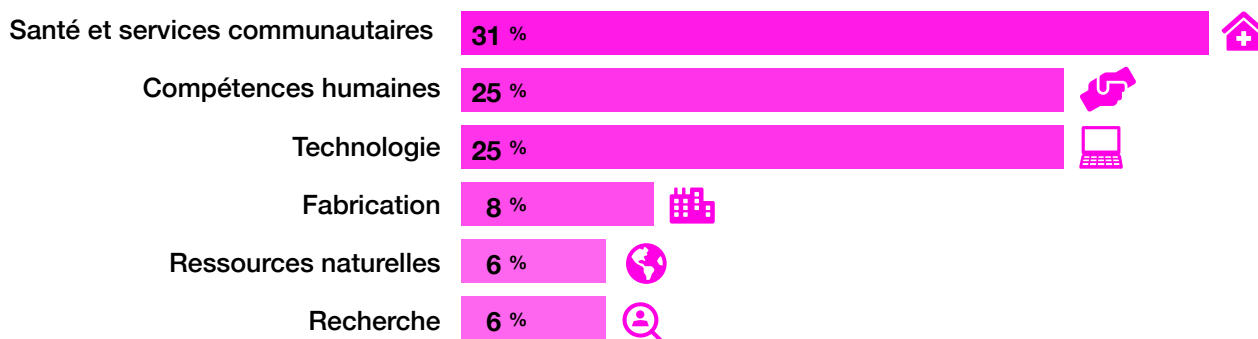


La plupart des pilotes de micro-titres de compétences se concentraient sur le perfectionnement de compétences dans trois domaines : santé et services communautaires (31 %), compétences humaines (25 %) et technologie (25 %). Les pilotes s'adressaient principalement aux employés en milieu de carrière (35 %) et aux nouveaux employés ou aux employés débutants (31 %). Les stratégies d'évaluation étaient variées; les plus courantes étant l'examen/questionnaire (18 %), l'évaluation par l'employeur/l'industrie (18 %) et la simulation/l'étude de cas (16 %). La réflexion (14 %) et les évaluations vidéo (14 %) se sont également avérées des modes d'évaluation courants. La plupart des pilotes de micro-titres de compétences ne menaient pas à des crédits (86 %).

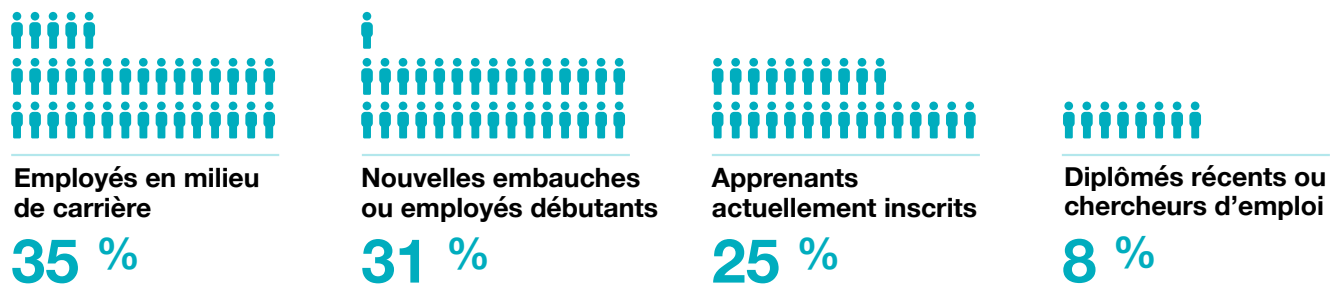
FIGURE 4

Résumé des caractéristiques des pilotes de micro-titres de compétences d'eCampusOntario

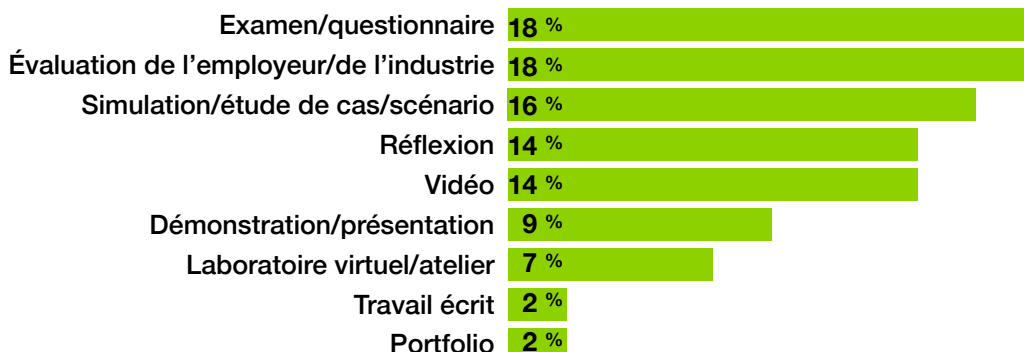
Types de compétences



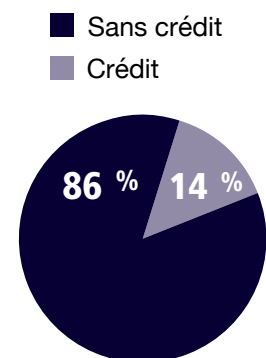
Étape de carrière ciblée



Stratégies d'évaluation



Crédit – Sans crédit



Principes et cadre de microcertification est un document vivant sous licence ouverte, conçu pour être mis à jour et adapté au fur et à mesure que l'on en apprend davantage sur les micro-titres de compétences dans la pratique. Des exercices tels que ce projet de recherche ont joué un rôle essentiel dans l'élaboration des nombreuses itérations du cadre de travail et continueront à influencer son évolution. Plus précisément, ils permettent de déterminer le potentiel et les limites de soutiens tels que le cadre de travail, la manière dont ils sont mis en pratique et la façon dont nous pouvons nous appuyer sur ces expériences pour élargir davantage l'éducation postsecondaire en Ontario.

Méthode

Ce projet de recherche a utilisé une approche à méthodes mixtes pour obtenir des commentaires sur le programme pilote de micro-titres de compétences d'eCampusOntario, pour comprendre les expériences vécues par les participants au programme pilote et pour explorer les perceptions et croyances quant à l'avenir des micro-titres de compétences en Ontario. Les données ont été recueillies au moyen d'une enquête et de cinq groupes de discussion avec des partenaires

d'établissements d'enseignement postsecondaire et des employeurs (y compris des employeurs d'organisations à but lucratif et communautaires). Tous les participants ont travaillé à la mise sur pied de l'un des 36 pilotes de micro-titres de compétences (tableau 2).

Les invitations à l'enquête ont été envoyées à environ 50 personnes employées par des EPS. Au total, 24 personnes y ont répondu, ce qui représente un taux de réponse de 46 %. L'enquête a permis de recueillir des commentaires ciblés sur les éléments les plus et les moins importants du cadre de travail, ainsi que des suggestions sur la façon dont il pourrait être adapté pour refléter les leçons tirées de l'élaboration des micro-titres de compétences.

Des groupes de discussion ont également été organisés pour les responsables de pilote et les employeurs partenaires. Ces groupes de discussion ont exploré la façon dont le cadre de travail a été mis en œuvre, les attitudes générales à l'égard des micro-titres de compétences et ce qui est nécessaire alors que l'Ontario continue de construire et d'élargir un écosystème de micro-titres de compétences.

Les composantes qualitatives de ce projet permettent de saisir les idées, les expériences,



les perceptions et les idées des équipes pilotes de micro-titres de compétences à un moment précis dans le temps. Il est important de noter que cette étude n'a pas été conçue pour être complète ni exhaustive, ni pour constituer une évaluation scientifique des projets pilotes ou du document Principes et cadre de microcertification. Les consultations entreprises, qui n'incluaient pas l'engagement avec les apprenants pour

connaître leurs expériences et n'avaient qu'un engagement limité avec les employeurs, n'étaient pas assez vastes. L'objectif de l'étude était plutôt d'offrir un portrait des expériences vécues par les participants alors qu'ils s'engageaient dans le programme pilote de micro-titres de compétences et de tirer des leçons de cette expérience ainsi que des commentaires éclairés des participants.

TABLEAU 2

Résumé de l'activité et des participants

Activité	Participants	Nombre de participants
Enquête en ligne	Équipes pilotes de micro-titres de compétences	<p><i>n = 24</i></p> <p>Participants des collèges de l'Ontario</p> <ul style="list-style-type: none"> > <i>n = 11</i> > <i>Soit 46 % des participants à l'enquête</i> > <i>Soit 8 des 15 collèges qui ont participé aux projets pilotes de micro-titres de compétences (53 %)</i> <p>Participants des universités de l'Ontario</p> <ul style="list-style-type: none"> > <i>n = 13</i> > <i>Soit 54 % des participants à l'enquête</i> > <i>Soit 11 des 13 universités qui ont participé aux projets pilotes de micro-titres de compétences (84 %)</i>
Groupes de discussion – établissements d'enseignement postsecondaire	Responsables de pilote de micro-titres de compétences	<p><i>n = 17</i></p> <p>Soit 17 des 28 collèges et universités qui ont participé aux programmes pilotes de micro-titres de compétences (61 %)</p>
Groupes de discussion ou entretiens individuels – employeurs partenaires	Partenaires employeurs de micro-titres de compétences	<p><i>n = 7</i></p> <p>Soit les représentants des secteurs suivants : organismes à but non lucratif, associations d'entreprises, assurances, éducation, soins de santé, entreprises sociales et 7 des 53 employeurs partenaires qui ont participé aux programmes pilotes de micro-titres de compétences (13 %).</p>

Les résultats de ce projet ont été catégorisés de manière inductive et synthétisés dans les six thèmes énumérés au tableau 3. Les thèmes correspondent à des points de convergence clés significatifs dans le contexte des idées qui ont inspiré la façon dont le cadre a été construit, ou les décisions qui y ont eu un impact, ou qui sont susceptibles d'influencer son évolution future. Le reste de ce chapitre explore ces six thèmes.

TABLEAU 3

Résumé des thèmes et des conclusions principales

Thème	Conclusion principale
1. L'utilité du document Principes et cadre de microcertification d'eCampusOntario	Les participants ont trouvé qu'il constitue un modèle utile pour soutenir l'élaboration des micro-titres de compétences.
2. Aptitudes et compétences pertinentes	Les participants ont aimé le fait que les micro-titres de compétences mettent l'accent sur le perfectionnement d'aptitudes et de compétences particulières pertinentes et approuvées.
3. Réaction, agilité et flexibilité	Les participants ont souligné la nécessité pour les micro-titres de compétences d'avoir une valeur autonome pour les apprenants qui recherchent des offres flexibles et sur demande. Les participants ont indiqué que s'il est possible d'utiliser les micro-titres de compétences pour des parcours flexibles et de les intégrer à des programmes postsecondaires traditionnels, cela demeure un défi dans les contextes et les structures de gouvernance actuels (p. ex. les processus d'assurance qualité).
4. Évaluation authentique	Les participants ont constaté que l'évaluation des aptitudes et des compétences devait être authentique et pertinente par rapport à des scénarios en milieu de travail concrets.
5. Réponse aux besoins des apprenants	Les micro-titres de compétences ont le potentiel de répondre aux besoins des apprenants à tous les âges et à tous les stades de la carrière, y compris en permettant une requalification et un perfectionnement.
6. Développement collaboratif	Les participants ont aimé les contributions collaboratives des établissements d'enseignement, des partenaires communautaires, des employeurs partenaires et des autres intervenants.

Thème 1 : Utilité du Principes et cadre de microcertification d'eCampusOntario

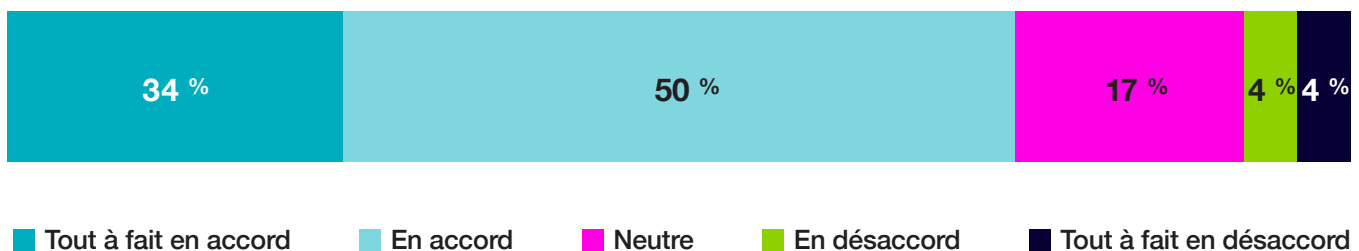
Conclusion principale : Les participants à l'étude ont trouvé qu'il constitue un modèle utile pour soutenir l'élaboration des micro-titres de compétences.

Au total, 75 % des répondants au sondage étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que les principes et le cadre de travail d'eCampusOntario constituent un modèle utile lors de l'élaboration de leur micro-titre de compétences ($n = 18$, figure 5).

FIGURE 5

Utilité du Principes et cadre de microcertification d'eCampusOntario

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : « Le Principes et cadre de microcertification d'eCampusOntario m'a été utile lors de l'élaboration de mon micro-titre de compétences. » (Question 3)



Dans les groupes de discussion, les participants ont indiqué que Principes et cadre de microcertification leur a été utile lors de l'élaboration de leurs programmes de micro-titres de compétences. Il a été décrit comme « *très utile* », « *hautement applicable* », « *extrêmement bénéfique* » et « *a fourni une orientation précieuse* ». Certains participants ont indiqué que le document manquait peut-être de direction, ratissait trop large; d'autres ont reconnu la nécessité qu'il soit conçu de cette manière. Un responsable de pilote a résumé ainsi sa perception :

« Lorsque j'ai regardé pour la première fois [Principes et cadre de microcertification] et que j'ai commencé à l'utiliser, j'ai eu l'impression qu'il devrait y avoir plus de détails. Puis, lorsque nous avons commencé à construire notre propre cadre de travail, nous avons compris pourquoi il est plus ouvert : il doit être flexible, car vous touchez tellement de domaines potentiels différents, n'est-ce pas? Qu'on ne peut pas être trop normatif, exact. Il faut laisser le champ libre... Je comprends pourquoi le cadre de travail d'eCampus est assez vague : on ne peut pas le rendre utile à tout le monde ».

Thème 2 : Aptitudes et compétences pertinentes

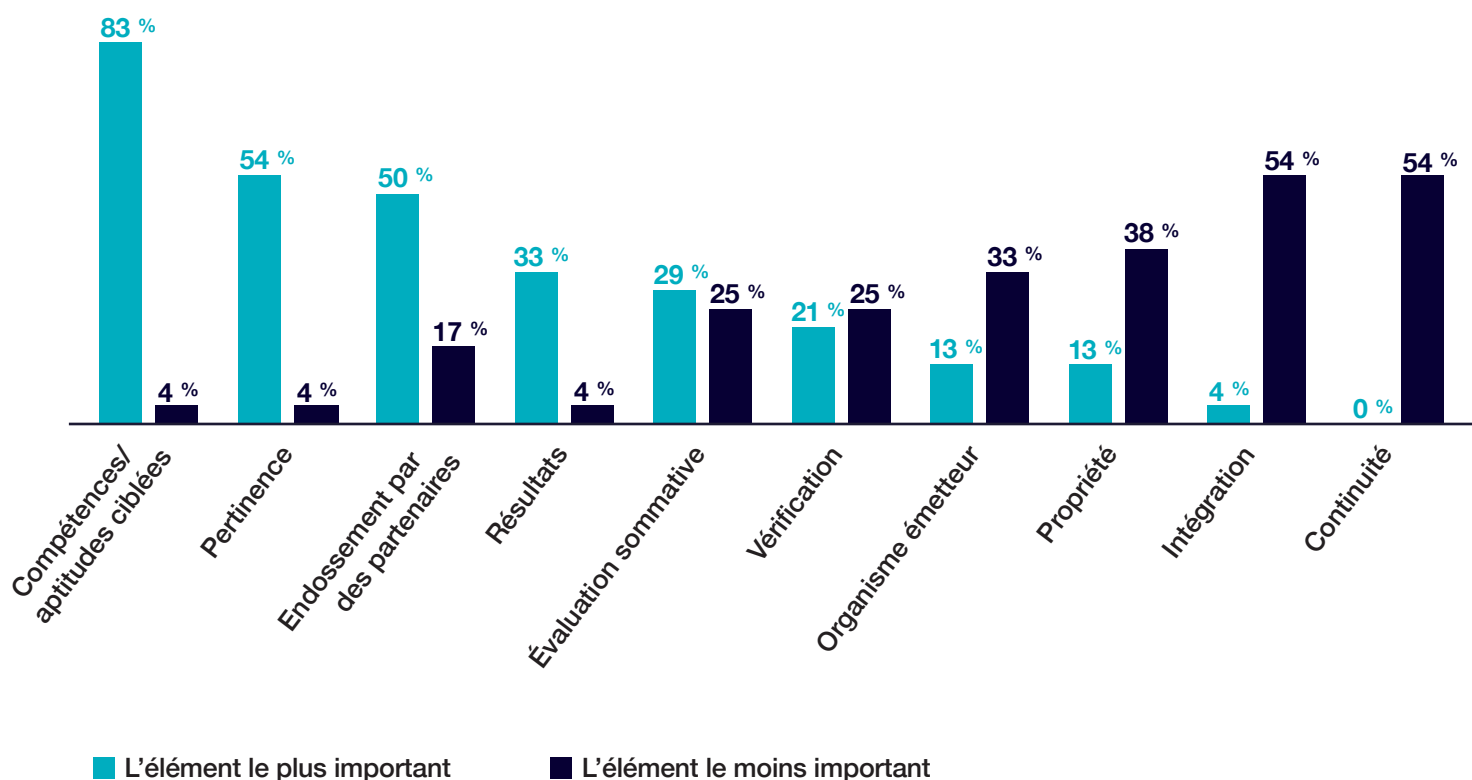
Conclusion principale : Les participants à l'étude ont aimé le fait que le cadre de travail met l'accent sur le perfectionnement et l'approbation d'aptitudes et de compétences particulières pertinentes.

Les participants à l'étude ont répondu que le fait de cibler une aptitude ou une compétence est une caractéristique essentielle des micro-titres de compétences. En fait, près de 85 % des répondants à l'enquête ont sélectionné « compétence/aptitude ciblée » lorsqu'on leur a demandé de définir les trois éléments des principes et du cadre de travail ($n = 20$, figure 6) qui, selon eux, sont les plus importants. La majorité a également souligné la « pertinence » (54 %, $n = 13$) et « l'endossement par des partenaires » (50 %, $n = 12$) comme étant les plus importants.

FIGURE 6

Éléments les plus et les moins importants des principes et du cadre de travail d'eCampusOntario

Sur la base de votre expérience d'élaboration de votre pilote de micro-titre de compétences, quels sont les trois éléments des principes et du cadre de travail les plus et les moins importants dans votre travail ? (Questions 4 et 5)



Les participants au groupe de discussion ont suggéré que les concepteurs devraient d'abord s'assurer qu'un micro-titre de compétences est pertinent par rapport aux contextes sociaux et économiques actuels, puis, forts de cette information, déterminer la durée du micro-titre de compétences. Un employeur partenaire a expliqué l'importance de la spécificité, de la pertinence et de l'opportunité d'un micro-titre de compétences :

« On ne ratisse pas large. Il est beaucoup plus approfondi vers un niveau très ciblé. C'est pour ça que c'est micro, parce que ce n'est pas la programmation complète. Vous savez, obliger les gens à passer deux ans dans une salle de classe à acquérir des connaissances génériques alors qu'ils n'ont besoin que d'un ensemble de compétences très précis dans ce monde où nous devons nous ajuster constamment plus rapidement. Au moment où vous êtes diplômé de votre programme, c'est obsolète. »

Comme nous l'avons vu précédemment, la longueur ou la durée précise idéale d'un programme de micro-titre de compétences est souvent contestée. Il est intéressant de noter que les participants à l'étude ont repoussé l'idée selon laquelle la durée devrait être un élément déterminant. En réponse à une question ouverte de l'enquête, un répondant a déclaré : « *[Les employeurs] veulent savoir que l'apprenant a réellement démontré la compétence et ne s'est pas contenté de passer des heures sur un siège.* » Un responsable de pilote a abondé dans le même sens en déclarant : « *Il n'y a rien de magique dans treize semaines, trois heures par semaine.* »

Toutefois, certains participants à l'étude ont souligné la valeur du « micro » dans les micro-titres de compétences et la nécessité de veiller à ce que leur durée soit relativement courte. Un participant à un groupe de discussion a décrit les micro-titres de compétences comme une « *petite amélioration de vos compétences* ». Deux autres ont exploré l'idée de percevoir les micro-titres de compétences comme un menu à partir duquel les apprenants pourraient choisir les offres les plus utiles pour eux (« *Je pense qu'il est important d'avoir des options.* »).

Thème 3 : Réaction, agilité et flexibilité

Conclusion principale : Les participants à l'étude ont trouvé qu'il était difficile d'intégrer les micro-titres de compétences dans les structures de gouvernance existantes (p. ex. les processus d'assurance qualité). Cependant, ils ont reconnu le besoin futur de structurer les micro-titres de compétences afin d'en assurer le « cumul » dans les programmes postsecondaires traditionnels.

Dans l'enquête, la majorité des responsables de pilote ont indiqué que l'« intégration » (c.-à-d. le fait d'être compatible avec les relevés de notes traditionnels dans la mesure du possible, 54 %, n = 13) et la « continuité » (c.-à-d. le fait de faciliter un parcours continu pour l'apprentissage permanent dans la mesure du possible, 54 %, n = 13) étaient deux des composantes les moins importantes des principes et du cadre de travail (figure 6). Cela laisse entendre que ceux qui ont de l'expérience en élaboration et en délivrance de micro-titres de compétences sont plus concentrés sur leurs compétences et leur pertinence que sur la façon dont ils s'intègrent dans les systèmes et processus existants. En outre, l'élaboration de micro-titres de compétences « cumulables » n'est pas une priorité pour ceux qui s'y consacrent.

Les participants aux groupes de discussion ont souligné que la flexibilité et la pertinence promises par les micro-titres de compétences sont en contradiction avec les systèmes de gouvernance et de délivrance de titres existants dans les EPS de l'Ontario. Ce conflit est une source de confusion pour les intervenants et un obstacle à l'intégration. Un responsable de pilote a déclaré que les intervenants « *essaient de coller une étiquette aux [micro-titres de compétences], de les faire entrer dans notre système actuel de diplômes, de programmes et d'heures de crédit, alors que le but est de donner aux gens quelque chose de différent.* » Un autre a dit : « *L'intégration demeure un défi. Encore une fois, puisque les micro-titres de compétences sont plutôt nouveaux pour notre*

collège et le bureau du registraire, nous travaillons à présenter les micro-titres de compétences comme un programme ou une voie sur un relevé de notes. »

En outre, les processus d'assurance qualité présentent des obstacles qui affectent la capacité des micro-titres de compétences à répondre aux besoins urgents et pertinents des apprenants dans leur travail et leur vie. Trois responsables de pilote ont fait les commentaires suivants :

- > *« Bien que l'AQ [assurance qualité] soit très importante, elle freinera le perfectionnement. »*
- > *« Nous avons établi un certain nombre d'étapes différentes de l'approbation, du domaine universitaire, des approbations [des vice-présidents] de la qualité universitaire. Cela prend beaucoup de temps. »*
- > *« Il y a encore beaucoup de travail opérationnel à faire pour mettre en place des systèmes et des politiques et des processus universitaires avant de livrer réellement le nouveau programme. »*

Indépendamment de la complexité de la gouvernance, la capacité des micro-titres de compétences à fournir des titres de compétences aux apprenants a été appréciée par les partenaires employeurs, comme le montrent clairement les commentaires reçus dans le cadre des pilotes. Comme l'a dit un employeur partenaire : *« Il est accrédité [et] je pense qu'avec cela vient un certain niveau, une attente que cela a été validé et qualifié et que vous pouvez faire confiance à cette offre – une offre de formation. »*

Les employeurs ont affirmé que le « titre de compétences » dans « micro-titre de compétences » constitue une motivation clé pour la participation des apprenants et, en partie, ce qu'ils apprécient le plus comme reconnaissance de leur apprentissage. Un autre partenaire employeur a souligné :

« La reconnaissance et l'accréditation qui vont de pair avec les micro-titres de compétences... Vous avez ce titre de compétences, il s'ajoute à votre cumul de talents, vous le mettez sur votre CV, vous le mettez sur votre profil LinkedIn. Toutes ces choses, vous savez, disent quelque chose sur la valeur de l'individu pour l'employeur. »

Enfin, dans les groupes de discussion, nous avons entendu dire que la possibilité de cumuler des micro-titres de compétences dans le cadre de l'achèvement d'un programme ou de l'obtention d'un diplôme n'était pas une caractéristique clé pour les participants. Au contraire : certains ont exprimé des inquiétudes quant au fait que les conversations sur le cumul limitent l'impact des micro-titres de compétences pour les apprenants qui recherchent des offres flexibles et sur demande. Nous avons appris que si la plupart des apprenants ne connaissaient pas encore le terme micro-titre de compétences, ils reconnaissent leur capacité à être personnalisés en fonction des besoins et des objectifs, à un prix accessible et pour une durée plus courte. Du point de vue de l'enseignement postsecondaire, toutefois, nous avons entendu dire que ces besoins seront *« les plus difficiles à mettre en œuvre pour nous »*.

Dans l'ensemble, nous avons compris que pour que les micro-titres de compétences atteignent plus d'apprenants, ils doivent avoir une valeur autonome, au-delà de la possibilité de les cumuler en vue d'obtenir un titre de compétences plus important. Si l'option de cumul peut offrir plus de choix aux apprenants (par exemple, pour poursuivre un apprentissage ou revenir à un parcours d'apprentissage commencé par le biais d'un micro-titre de compétences), le message était que cela ne devrait pas se faire au détriment d'un micro-titre de compétences qui a une valeur en soi.

Thème 4 : Évaluation authentique

Conclusion principale : Les participants à l'étude ont constaté que l'évaluation des aptitudes et des compétences devait être authentique et pertinente par rapport à des scénarios en milieu de travail concrets.

Environ un tiers des répondants à l'enquête ont indiqué que les résultats (33 %, $n = 8$) et l'évaluation sommative (29 %, $n = 7$) étaient des éléments importants dans l'élaboration des micro-titres de compétences (figure 6).

L'évaluation de l'apprentissage est un des éléments qui distinguent une offre éducative en tant que micro-titre de compétences. Toutefois, une approche unique de l'évaluation ne fonctionne pas. Tout en reconnaissant que l'évaluation est une composante essentielle de tout micro-titre de compétences, les pilotes ont également souligné la nécessité d'une évaluation *authentique*. Comme l'a dit un participant au groupe de discussion :

« Si on veut vraiment évaluer une compétence professionnelle, alors l'évaluation doit le refléter. Il ne s'agit donc pas d'une évaluation de ce qu'un apprenant ferait au collège ou à l'université. Il faut vraiment évaluer ce qu'ils feraient en milieu de travail. »

L'évaluation authentique demande à l'apprenant de faire ou de démontrer une aptitude, une compétence ou une attitude précise en rapport avec un milieu de travail particulier ou dans sa vie personnelle. Un responsable de pilote, dans les groupes de discussion, a décrit l'évaluation authentique comme une « *démonstration de la compétence, et pas seulement un test* ». Les évaluations authentiques visent à évaluer les

compétences et les connaissances d'un apprenant tout en lui offrant la possibilité de s'exercer, d'accéder à des ressources et d'obtenir un retour d'information tout en accomplissant une tâche complexe.⁷¹

Lors de l'élaboration des évaluations, nous avons entendu qu'il est important de considérer comment l'évaluation s'aligne sur le travail et les besoins avec lesquels l'apprenant devra composer après avoir obtenu le micro-titre de compétences. Il s'agit d'un processus actif plutôt que passif, qui nécessite un changement d'orientation tant pour les apprenants que pour les formateurs. Comme l'a dit un participant au groupe de discussion à propos de la perception des apprenants d'un micro-titre de compétences en ligne : « *Je ne pense pas qu'ils [les apprenants] aient compris que cela allait exiger une participation aussi active de leur part... C'est mis en application. C'est immersif... Les apprenants doivent être préparés à ce que sera l'expérience d'apprentissage elle-même.* »

Il peut être nécessaire de parvenir à un consensus avec les partenaires qui participent à l'élaboration d'un micro-titre de compétences pour déterminer le type d'évaluation convient le mieux, car tout le monde n'est pas d'accord sur ce qu'exige une « évaluation authentique ». Par exemple, un participant au groupe de discussion disait :

« [Les apprenants] doivent être présents. Ils doivent le voir. Ils doivent le faire, le toucher avec leurs mains. Envoyer une vidéo pour l'évaluer en ligne n'est pas toujours acceptable. Le corps enseignant et les apprenants doivent être présents. C'est comme un laboratoire de travail... il y avait donc toujours un échange pour discuter de ces questions. »

Thème 5 : Réponse aux besoins des apprenants

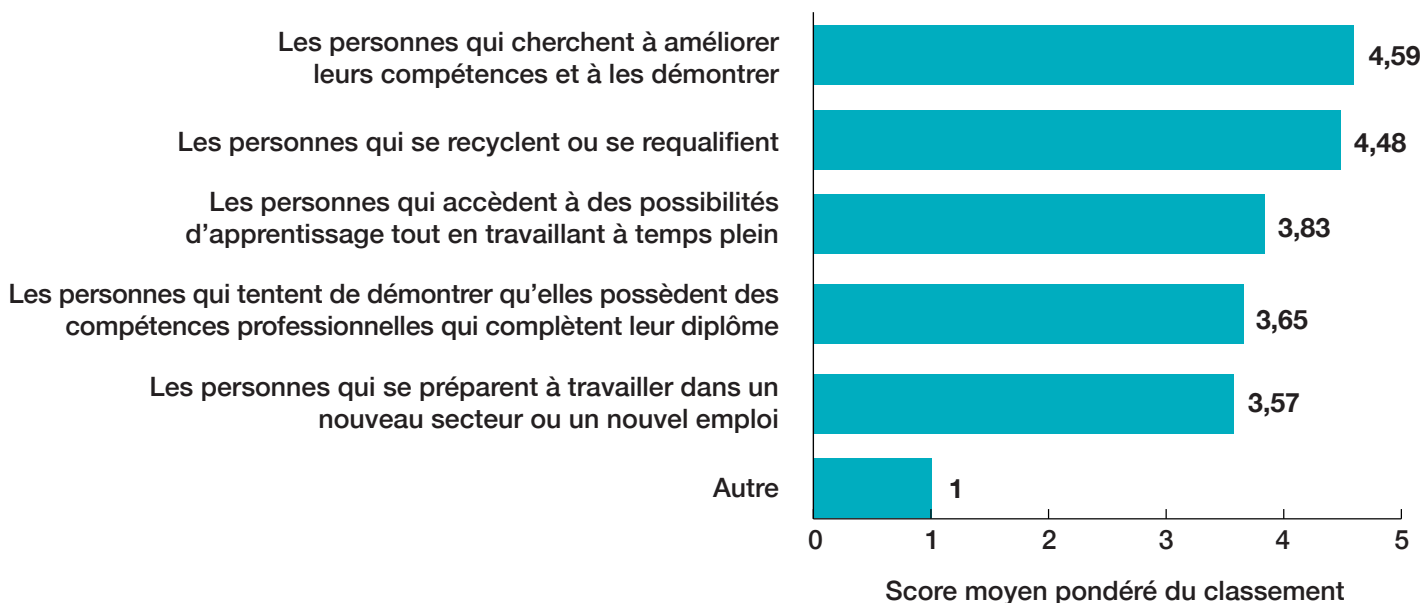
Conclusion principale : Les micro-titres de compétences ont le potentiel de répondre aux besoins des apprenants à tous les âges et à tous les stades de leur carrière, y compris en permettant une requalification et un perfectionnement.

Dans les réponses à l'enquête, les micro-titres de compétences ont été qualifiés comme étant les plus utiles pour les personnes cherchant à améliorer leurs compétences et à les démontrer (moyenne des scores de classement pondérés pour cette réponse = 4,59) et pour les personnes qui se recyclent et se requalifient (moyenne des scores de classement pondérés pour cette réponse = 4,48, figure 7)*. Ces apprenants peuvent être des personnes se préparant à travailler dans un nouveau secteur ou un nouvel emploi, en apprentissage tout en travaillant à temps plein, ou démontrant des compétences prêtes à l'emploi pour compléter un diplôme existant pour le perfectionnement professionnel ou pour reconnaître un apprentissage antérieur.

FIGURE 7

Perception de l'utilité des micro-titres de compétences selon différents groupes

Selon vous, à qui le micro-titre de compétences est-il le plus utile? (Question 8)*



* Pour cette question, les participants étaient invités à « classer les options suivantes, 1 étant la plus utile ». Pour faciliter l'interprétation, cette figure présente la moyenne des scores de classement pondérés dérivés de ces réponses. Pour ce faire, chaque niveau de classement s'est vu attribuer un taux correspondant (c.-à-d. que le classement de 1 a reçu un poids de 6). Pour chaque élément, le nombre d'occurrences de chaque ordre de classement a été multiplié par le poids respectif du classement, totalisé, puis pondéré sur le nombre de réponses, fournissant ainsi une moyenne des scores de classement pondérés.

Au cours des groupes de discussion des employeurs et des partenaires communautaires, un sondage informel a servi à explorer les motivations des participants à utiliser les micro-titres de compétences. Tous ont indiqué qu'ils utilisaient les micro-titres de compétences pour améliorer les compétences des employés existants ou pour le perfectionnement professionnel. Certains participants ont indiqué qu'ils se servaient des micro-titres de compétences pour créer un programme pour une nouvelle compétence (p. ex. une formation sur une nouvelle technologie ou une nouvelle tendance). D'autres, pour remédier à un écart en matière de compétences parmi les candidats potentiels.

Au cours des groupes de discussion, les micro-titres de compétences ont également été définis comme une stratégie potentielle de rétention pour les employeurs. Le fait d'offrir des occasions d'obtenir un micro-titre de compétences et des formations aux employés comme forme de perfectionnement professionnel peut contribuer à retenir le personnel qualifié sur des marchés compétitifs où « gagner 1 \$ de plus l'heure » constitue souvent un incitatif suffisant pour qu'un employé quitte son emploi. Un partenaire de l'industrie a déclaré :

« Nous sommes toujours à la recherche de ressources et de soutien... à offrir à nos employés pour nous assurer qu'ils sont heureux et... que l'économie est florissante localement. Je pense donc qu'un micro-titre de compétences comme celui-ci pourrait être ajouté à notre boîte à outils pour soutenir les meilleurs employeurs. »

Les responsables de pilotes de micro-titres de compétences et les employeurs partenaires ont décrit un ensemble diversifié d'apprenants et de besoins connexes qui privilégiaient un apprentissage de courte durée, couronné par des titres de compétences pertinents et adapté à un contexte professionnel ou social particulier. Un employeur partenaire a décrit un micro-titre de compétences comme étant « court de nom, mais dont l'impact est grand, en particulier pour les individus et étudiants qui peuvent le suivre et s'y inscrire. »

Thème 6 : Développement collaboratif

Conclusion principale : Les participants à l'étude ont aimé les contributions collaboratives des établissements d'enseignement, des partenaires communautaires, des employeurs partenaires et des autres intervenants.

Dans les groupes de discussion, les employeurs et les partenaires communautaires ont déclaré qu'ils aimaient les micro-titres de compétences, ajoutant que les apprenants étaient motivés par l'obtention du titre et la possibilité de l'inscrire sur leur CV ou de le partager numériquement sur des plateformes comme LinkedIn. Le titre de compétence était particulièrement important pour les nouveaux arrivants à la recherche d'un emploi, les personnes cherchant à se recycler ou se trouvant au chômage, et les propriétaires de petites entreprises, dont plusieurs n'ont pas de formation formelle. Un employeur partenaire a déclaré : « *J'ai été ravi de constater que certains des propriétaires d'entreprise qui... travaillent des heures folles maintenant à cause de la COVID veulent encore participer à ce programme; ils en ont perçu la valeur.* »

Toutefois, certains employeurs et partenaires communautaires ont souligné qu'ils n'avaient pas autant de temps qu'ils l'auraient souhaité pour contribuer à l'élaboration des micro-titres de compétences. Parfois, le calendrier était trop court ou correspondait à des périodes particulièrement chargées dans leur organisation. Un employeur partenaire disait : « *J'aurais aimé passer plus de temps... à revoir le matériel, à pouvoir émettre autant de commentaires constructifs dans l'élaboration du micro-titre de compétences en tant qu'employeur que je n'ai pas l'impression d'avoir eu.* »

Les participants aux groupes de discussion ont évoqué la valeur des partenariats de collaboration, même s'ils peuvent être difficiles à établir et à gérer. Un responsable de pilote soulignait ceci : « *Lorsque vous trouvez le bon partenaire et que vous collaborez, je peux sentir cette énergie et que cela fonctionne vraiment bien.* » Un responsable de

pilote a résumé le processus de perfectionnement éducatif ainsi :

« Nous avons organisé plusieurs groupes de discussion avec l'industrie et ils nous ont fourni tant de renseignements précieux. Je suis sûr que nous aurions pu mettre en place un programme de quatre ans sur la base de cette information. Il s'agissait en quelque sorte d'essayer de réduire et de concentrer ces attentes en un micro-titre

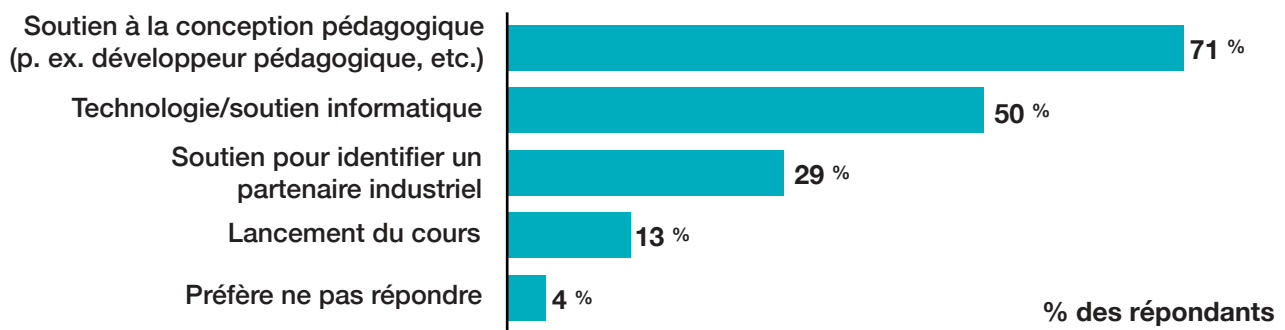
de compétences puis d'ajouter certains éléments nécessaires à la conception pour des évaluations authentiques fondées sur les compétences et en particulier pour les livraisons en ligne et à distance. »

Les résultats de l'enquête auprès des responsables de projet ont confirmé que les soutiens et les ressources liés à l'élaboration de l'éducation étaient les plus utiles à l'élaboration des micro-titres de compétences ($n = 17$, 71 %, figure 8).

FIGURE 8

Ressources et soutiens pour l'élaboration d'un micro-titre de compétences

Quels soutiens/ressources vous ont été les plus utiles dans l'élaboration de votre micro-titre de compétences? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. (Question 7)



Les employeurs nous ont dit qu'il est possible que les EPS et les partenaires communautaires et employeurs travaillent ensemble, collaborent et créent des micro-titres de compétences. Un responsable de pilote a dit :

« Il faut toujours trouver un équilibre. En général, nous ne faisons pas la promotion ni le partage d'un produit s'il entre en concurrence directe avec ce que nous proposons. Je veux dire, il suffit d'avoir le sens des affaires. Mais, reconnaissant qu'il y a beaucoup de place dans la communauté et dans le monde entier en général pour l'apprentissage, et qui fait

quoi, nous sommes toujours heureux de partager là où il y a des lacunes et où elles se poursuivent. »

Lorsqu'on leur a demandé s'ils apprécieraient un micro-titre de compétences élaboré en partenariat avec une autre organisation-cadre ou un organisme-cadre, les responsables de pilotes, tout comme les employeurs partenaires, ont indiqué qu'ils verraient cette option d'un œil favorable. Un employeur partenaire a déclaré : *« Je pense que ce serait formidable que des organisations-cadres ou des employeurs s'investissent et élaborent, et aident à élaborer la programmation. »*

De nombreux participants ont soutenu l'idée qu'un micro-titre de compétences n'a pas besoin d'être élaboré par leur propre organisation pour avoir de la valeur. Au contraire, le fait qu'un micro-titre de compétences soit endossé par un employeur pourrait s'avérer utile si les bons partenaires y adhèrent. Comme l'a dit un responsable de pilote :

« Si une organisation particulière approuve un titre de compétence, une organisation similaire acceptera-t-elle ce titre comme ayant une valeur? La même question se pose pour l'évaluation par l'industrie. Les employeurs/organisations sont-ils prêts à cautionner publiquement les compétences d'un candidat particulier et, dans l'affirmative, les autres employeurs accepteront-ils ces cautionnements? »

Il est possible qu'en travaillant avec une organisation-cadre, des employeurs particuliers puissent bénéficier de l'élaboration d'un micro-titre de compétences sans y avoir contribué. Cela pourrait soulever des préoccupations de « profiteur » de la part de ceux qui font le travail; dans l'ensemble, être capable d'accéder aux avantages d'un micro-titre de compétences sans avoir à contribuer à son élaboration a été perçu comme une occasion positive. Un employeur partenaire soulignait : « C'est pour le bien de tous... nous occupons ce village ensemble. » En général, il semble y avoir une demande pour une collaboration plus poussée en matière d'élaboration de micro-titres de compétences entre les organisations d'employeurs, et peut-être entre les collègues et universités, quelque chose qui pourrait donner des résultats puissants en créant un bien collectif pour ces secteurs.

Conclusion et Résumé du chapitre

Les principes et le cadre de travail d'eCampusOntario offrent le potentiel de créer des collaborations solides entre les intervenants de l'écosystème des micro-titres de compétences. Trente-six projets pilotes ont été créés à l'aide du cadre de travail et les participants à l'étude ont fait part de leurs expériences avec les principes et le cadre de travail de même qu'avec les projets pilotes par le biais d'une enquête et de cinq groupes de discussion auxquels ont participé les responsables de pilotes et les partenaires des employeurs et de la communauté. Ils ont souligné la nécessité pour les micro-titres de compétences de se concentrer sur les aptitudes/compétences pertinentes, l'évaluation authentique et la réponse aux besoins des apprenants. Les participants ont mis en évidence le fait que l'élaboration des micro-titres de compétences doit être collaborative, réactive, agile, flexible, et que l'élan peut être perdu en essayant d'intégrer les micro-titres de compétences dans les systèmes de gouvernance établis.

Dans l'ensemble, les participants à l'étude ont émis des commentaires positifs sur le cadre de travail et les principes, ainsi que sur leurs expériences dans les projets pilotes. Il convient toutefois de noter que tous les employeurs et partenaires communautaires qui ont participé aux groupes de discussion ont été identifiés par les responsables de pilotes; par conséquent, ils ne doivent pas nécessairement être considérés comme représentatifs de tous les employeurs et partenaires communautaires. Néanmoins, la rétroaction riche de ce groupe a apporté des nuances supplémentaires qui devraient permettre d'affiner les futures itérations du document Principes et cadre de travail et d'en faire un outil plus utile. En particulier, la constatation que l'intégration et la continuité étaient considérées comme relativement peu importantes par plusieurs employeurs et partenaires communautaires, malgré l'importance accordée à ces éléments dans les ouvrages plus théoriques.

Chapitre 3 : Mise à l'échelle de l'écosystème des micro-titres de compétences

Principes et cadre de microcertification est évolutif et il est essentiel de le réviser en fonction des leçons tirées de la pratique, ce qui constitue un élément clé de la vision d'eCampusOntario sur la façon de soutenir l'évolution des micro-titres de compétences. Le présent chapitre explore les cinq principales conclusions de notre enquête sur les pilotes de micro-titres de compétences d'eCampusOntario sous les rubriques suivantes :

1. Trouver un équilibre entre définition commune et flexibilité
2. Comblent le déficit de sensibilisation
3. Améliorer les évaluations dans l'écosystème des micro-titres de compétences
4. Répondre aux besoins des apprenants en répondant à ceux des employeurs
5. Collaborer dans l'écosystème des micro-titres de compétences

Trouver un équilibre entre définition commune et flexibilité

Dans un espace où même les définitions les plus élémentaires sont contestées, une partie essentielle de la valeur offerte par les principes et le cadre d'eCampusOntario réside dans les éléments de normalisation qu'ils fournissent. Ces éléments communs ont pour but de donner une signification claire aux programmes de micro-titres de compétences qui s'appuient sur les principes et le cadre de travail — sur lesquels s'accordent les intervenants de l'écosystème de l'éducation et du perfectionnement des compétences en Ontario. Du même souffle, les principes et le cadre ont été conçus de façon à offrir la flexibilité nécessaire pour soutenir un large éventail d'EPS — chacun ayant sa propre histoire, sa propre culture et son propre contexte — dans le lancement de leurs propres programmes de micro-titres de compétences. Par conséquent, les principes et le cadre ne se veulent pas prescriptifs et visent à offrir aux établissements la flexibilité nécessaire pour les appliquer selon leurs contextes individuels et s'en inspirer d'une manière qui leur semble logique.

Évidemment, les éléments communs ont été appréciés. Dans les groupes de discussion, un des responsables de pilotes a déclaré : « *Dans ce paysage très incertain, il est particulièrement important d'avoir [les Principes] comme pierre de touche.* » Six autres personnes ont parlé

spécifiquement de la façon dont les principes et le cadre de travail leur a servi de base pour concevoir la stratégie de leur propre établissement en matière de micro-titres de compétences. Par exemple, un responsable de pilotes a dit : « *Les principes et le cadre de travail nous fournissent une ligne directrice pour déterminer ce que nous utiliserons, en tant qu'établissement, à l'avenir. Le fait de disposer de des principes et du cadre de travail d'eCampusOntario nous a permis d'élaborer un micro-titre de compétences ciblé et durable.* »

En même temps, l'approche mixte d'eCampusOntario, qui consiste à éviter une définition rigide dès le départ et à laisser place à l'expérimentation, a également permis aux équipes pilotes d'élaborer des micro-titres de compétences qui leur convenaient et qui étaient adaptés à leur contexte. Cette approche a donné lieu à l'un des résultats les plus intéressants : si les EPS apprécient grandement la flexibilité offerte par les principes et le cadre de travail, plusieurs d'entre eux arrivent aux mêmes conclusions concernant les micro-titres de compétences, à savoir qu'ils doivent être axés sur les compétences, pertinents pour les employeurs et attribués sur la base d'une évaluation. Fait notable, ces conclusions s'alignent largement sur les nouveaux points de vue mondiaux et canadiens décrits au chapitre 1, ce qui suggère que la communauté des micro-titres de compétences en Ontario est sur la bonne voie pour s'aligner sur les tendances transnationales en matière d'élaboration des micro-titres de compétences.

Comblent le déficit de sensibilisation

L'un des principaux obstacles à l'adoption des micro-titres de compétences est le manque de sensibilisation, un élément qui revient souvent dans la littérature existante.⁷² Le manque de sensibilisation apparaissait également dans les groupes de discussion menés pour ce projet, où de nombreux employeurs partenaires ont déclaré qu'ils ne savaient pas ce qu'était un micro-titre de compétences avant de participer à leur initiative pilote. Les responsables des pilotes d'EPS nous ont

dit plus fréquemment qu'ils connaissaient le terme, mais qu'ils ne savaient pas comment le définir ni comment surmonter les problèmes de gouvernance et de mise en œuvre qui y sont associés. Cela met en évidence la nécessité non seulement d'une plus grande clarté de la définition ou du concept, mais aussi d'une meilleure compréhension de la logistique pratique quotidienne des micro-titres de compétences.

Dans les groupes de discussion, nous avons également entendu qu'employeurs et apprenants doivent être mieux sensibilisés et mieux informés au sujet des micro-titres de compétences. Ceux qui les connaissent ont tendance à croire en ce qu'ils promettent. Et ceux qui les découvrent veulent en savoir plus. Mais il y a encore un grand nombre de personnes qui ne sont pas rejointes par les efforts actuels de promotion et de diffusion. Pour favoriser l'adoption, il faut réduire ce nombre. Les recherches futures qui examinent la sensibilisation aux micro-titres de compétences parmi les apprenants (ce qui n'était pas inclus dans cette étude), et les façons dont cette sensibilisation peut être diffusée plus efficacement, pourraient être particulièrement utiles.

Améliorer les évaluations dans l'écosystème des micro-titres de compétences

L'une des conclusions qui est ressortie le plus clairement de la recherche principale menée pour ce projet est qu'une évaluation fiable est essentielle au déploiement efficace des micro-titres de compétences. Un responsable de pilote a bien saisi ce point :

« Les détenteurs de ces micro-titres de compétences possèdent ces compétences et les employeurs veulent être rassurés : "Si j'embauche cette personne... elle aura la compétence nécessaire et pourra l'appliquer en milieu de travail." Je pense donc que l'évaluation authentique est vraiment essentielle. »

En fin de compte, pour qu'un écosystème de micro-titres de compétences robuste et sain se développe, il doit être généralement accepté qu'une personne qui détient un micro-titre de compétences peut être considérée, en toute confiance, comme possédant la capacité ou la compétence revendiquée. L'importance de ce point est mieux comprise lorsqu'elle est formulée en fonction des trois concepts clés utilisés par eCampusOntario pour comprendre le fonctionnement d'un écosystème de micro-titres de compétences : la confiance, la valeur et l'échange. Sans évaluation, la *valeur* d'un micro-titre de compétences est minée par un manque de *confiance* dans la capacité de tout apprenant à démontrer l'aptitude ou la compétence visée par l'offre de micro-titre de compétences. Par conséquent, le pouvoir d'*échange* sur le marché est réduit.

Les responsables de pilote ont souvent parlé de l'importance de clarifier les rôles et responsabilités de chaque partenaire pour permettre une plus grande adoption des micro-titres de compétences. Comme l'a dit un participant au pilote : « *Les employeurs savent ce qu'ils veulent, mais ils ne savent pas nécessairement comment le formuler. Il nous faut une sorte de terrain d'entente à partir duquel travailler.* » Un autre responsable de pilote a dit : « *Pour les employeurs, l'idée d'une évaluation authentique semble très intéressante. Mais ils ne savent pas ce que cela signifie ou ce que c'est.* »

Chaque catégorie d'intervenants a quelque chose à apporter à l'élaboration d'une évaluation pertinente. Par exemple, les employeurs sont souvent les mieux placés pour jouer le rôle d'experts en la matière et pour apporter le point de vue pratique nécessaire pour garantir que les aptitudes et les compétences évaluées sont réellement utiles en milieu de travail. Les EPS sont probablement les mieux placés pour élaborer et concevoir la forme de l'évaluation. Cependant, quels qu'en soient le concepteur et le responsable, il est clair que des travaux supplémentaires sont nécessaires pour mieux comprendre les points de vue des apprenants, des éducateurs et des employeurs sur l'évaluation dans le contexte des micro-titres de compétences et sur la manière de la réaliser le plus efficacement possible.

Répondre aux besoins des apprenants en répondant à ceux des employeurs

Dans les groupes de discussion, les responsables de pilote ont parlé des défis que représente la collaboration avec les partenaires et du fait que les employeurs sont parfois réticents à jouer un rôle important dans la définition des aptitudes et des compétences que les établissements d'enseignement finissent par enseigner. Il est toutefois intéressant de noter qu'ils ont également souligné que lorsque les conversations sont réorientées pour se concentrer sur les apprenants et leurs besoins, le point de vue change. Une équipe pilote l'a exprimé ainsi :

« Nous pouvons [accorder un titre] à n'importe quelle compétence, mais cela aide-t-il un employeur? Un employeur recherche-t-il cette compétence? Parce que cela n'aide personne de donner aux étudiants un autre obstacle à franchir, à moins que cela ne leur profite. Nous nous concentrons donc sur la recherche d'un employeur qui examinera cette compétence et se dira que si les étudiants la détiennent, il sera plus susceptible de les embaucher au moment de choisir dans la pile de 50 CV. »

Il en résulte donc que pour répondre aux besoins des apprenants, les micro-titres de compétences doivent également répondre aux besoins des employeurs, ce qui n'est pas surprenant lorsqu'on les considère dans le contexte d'un écosystème. Mais ce n'est pas forcément évident à l'extérieur de ce contexte. Ainsi, comme nous l'avons vu précédemment, les mécanismes qui permettent aux employeurs de valider la pertinence de l'aptitude ou de la compétence sont essentiels. Comme l'explique un responsable de pilote :

« Le succès d'un micro-titre de compétences pour une personne n'est pas mesuré par un relevé de notes contenant un A : il est mesuré par la démonstration et l'élaboration continues de ce micro-titre de compétences d'origine. Franchement, à

quel point peuvent-ils entrer sur le marché du travail où ils cherchent un emploi? Je dis que notre responsabilité envers l'étudiant ne s'arrête pas au relevé de notes. En tant qu'éducateurs, nous devons participer à la promotion de nos apprenants et de leurs micro-titres de compétences, après qu'ils nous aient quittés, en dotant leurs micro-titres de compétences de caractéristiques qui continuent à promouvoir l'apprenant bien après qu'il les a obtenus. »

La question est alors de savoir comment définir une aptitude ou une compétence. Réfléchir à une programmation axée sur les aptitudes et les compétences, par opposition aux connaissances disciplinaires, exige souvent un changement de mentalité par rapport aux approches traditionnelles plus familières à ceux qui travaillent dans les EPS.

Il convient de souligner l'importance des cadres de travail de compétences dans le contexte du passage à une approche axée sur les aptitudes et les compétences, notamment en raison des

difficultés liées à la recherche de cadres de travail appropriés. Un responsable de pilote a déclaré lors d'un groupe de discussion : « *Nous cherchions, avec beaucoup d'effort, une sorte de cadre de compétences commun à utiliser pour tout. Et nous n'avons simplement rien trouvé. »*

Les cadres de travail de compétences sont des outils conceptuels pour définir, classer et organiser les aptitudes et les compétences. Ils sont particulièrement précieux pour les employeurs, qui peuvent les utiliser pour définir leurs besoins en compétences et les candidats susceptibles de les combler.⁷³ Par exemple, Emploi et Développement social Canada a élaboré le cadre de travail Compétences pour réussir, lequel précise les compétences essentielles « dont vous avez besoin pour vous accomplir dans votre vie, au travail et en apprentissage ».⁷⁴ Il existe neuf compétences essentielles : adaptabilité, collaboration, communication, créativité et innovation, compétences numériques, calcul, résolution de problèmes, lecture et rédaction (référez au tableau 4).⁷⁵

TABLEAU 4

Le cadre de travail Compétences pour réussir

Lecture	Votre capacité à trouver, à comprendre et à utiliser les renseignements présentés sous forme de mots, de symboles et d'images. Par exemple, au travail, nous utilisons cette compétence pour lire des notes de service, des courriels, des rapports, des directives et des guides en matière de sécurité et nous localisons de l'information sur des formulaires et dans des dessins.
Rédaction	Votre capacité à partager des renseignements à l'aide de mots écrits, de symboles et d'images. Par exemple, au travail, nous utilisons cette compétence pour remplir des formulaires et rédiger des courriels, des directives et des rapports.
Calcul	Votre capacité à trouver, à comprendre et à transmettre des renseignements mathématiques présentés sous forme de mots, de chiffres, de symboles et de graphiques. Par exemple, au travail, nous utilisons cette compétence pour effectuer des calculs, ordonner et trier des chiffres, faire des estimations et analyser et modéliser des données.

Compétences numériques	Votre capacité à utiliser la technologie et les outils numériques pour trouver, gérer, appliquer, créer et partager des renseignements et du contenu. Par exemple, au travail, nous utilisons cette compétence pour prendre des mesures, créer des feuilles de calcul, utiliser les médias sociaux en toute sécurité et effectuer des achats en ligne à l'aide d'appareils numériques tels que des téléphones intelligents, des capteurs et des ordinateurs.
Résolution de problèmes	Votre capacité à cerner, à analyser, à proposer des solutions et à prendre des décisions. La résolution de problèmes vous aide à suivre les réussites, et à apprendre de son expérience. Par exemple, au travail, nous utilisons cette compétence pour prendre des décisions d'embauche, choisir des plans d'action et régler des problèmes techniques.
Communication	Votre capacité à recevoir, à comprendre, à considérer et à partager des renseignements et des idées en parlant, en écoutant et en interagissant avec les autres. Par exemple, au travail, nous utilisons cette compétence pour discuter des idées, écouter les instructions et servir les clients d'une manière socialement appropriée.
Collaboration	Votre capacité à contribuer et à soutenir les autres pour atteindre un objectif commun. Par exemple, au travail, nous utilisons cette compétence pour fournir un soutien important aux membres de l'équipe lors de la réalisation d'un projet.
Adaptabilité	Votre capacité à atteindre ou à adapter des objectifs et des comportements lorsque des changements attendus ou inattendus se produisent, en planifiant, en restant concentrés, en persistant et en surmontant les revers. Par exemple, nous utilisons cette compétence pour modifier nos plans de travail afin de respecter de nouvelles échéances, apprendre à travailler avec de nouveaux outils et améliorer nos compétences grâce à la rétroaction.
Créativité et innovation	Votre capacité à imaginer, à développer, à exprimer, à encourager et à appliquer des idées de manière novatrice, inattendue ou de remettre en question les méthodes et les normes existantes. Par exemple, nous utilisons cette compétence pour découvrir de meilleures façons de faire les choses, développer de nouveaux produits et fournir des services d'une nouvelle manière.

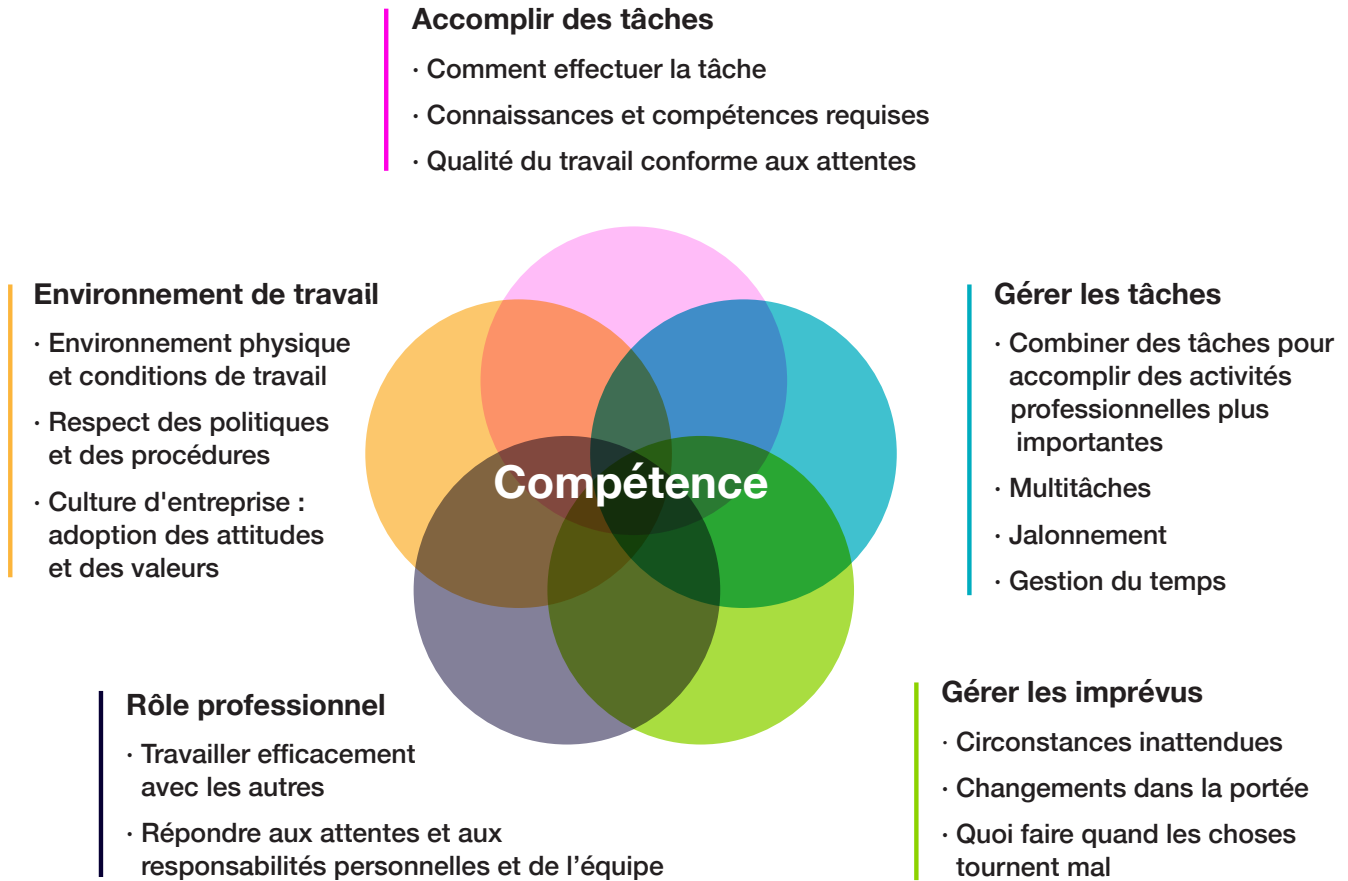
Source: Gouvernement du Canada. (2021). En apprendre davantage sur les Compétences.

Les cadres de travail de compétences cohérents et validés sont particulièrement importants pour l'élaboration de micro-titres de compétences, car ces derniers sont conçus pour cibler et accréditer des aptitudes et des compétences distinctes. En plus des résultats de l'enquête et des groupes de discussion, la revue de la littérature réalisée pour ce projet a également révélé que les programmes de micro-titres de compétences sont souvent définis par un accent sur les compétences. Bien qu'il soit hors de la portée de ce rapport

d'approfondir ce sujet, il pourrait constituer le prochain grand domaine d'élaboration des micro-titres de compétences en Ontario; c'est pourquoi eCampusOntario participe aux cadres de travail sur la compétence par le biais de la boîte à outils des compétences ouvertes. Ce référentiel est conçu pour donner un contexte, des modèles et des exemples de cadres de travail de compétences ouverts pour établir une compréhension et un langage communs pour les compétences à l'échelle des EPS et de l'industrie.

FIGURE 9

Qu'entendons-nous par compétence?



Source : Green, D., et Levy, C. (2021). eCampusOntario Open Competency Toolkit. eCampusOntario.

Enfin, il n'existe pas encore de corpus de recherche substantiel qui recueille les commentaires des apprenants sur les programmes de micro-titres de compétences qu'ils ont suivis. Cela peut être dû au fait que très peu d'apprenants ont terminé un programme de micro-titre de compétences, ou ont eu suffisamment de temps entre l'obtention d'un micro-titre de compétences et le travail pour pouvoir répondre aux questions liées à la rétention, à la recherche d'emploi, et plus encore. Il est nécessaire d'approfondir la recherche sur les points de vue des apprenants.

Collaborer dans l'écosystème des micro-titres de compétences

Comme nous l'avons vu précédemment, eCampusOntario s'est appuyé sur le travail d'autres personnes pour donner la priorité aux concepts de *confiance*, de *valeur* et d'*échange* en tant que composantes essentielles d'un écosystème de micro-titres de compétences sain. Le programme pilote d'eCampusOntario avait pour objectif de mettre en relation les employeurs et les éducateurs dans le cadre d'une élaboration collaborative des micro-titres de compétences afin de doter les apprenants de compétences pertinentes à mettre en œuvre sur le marché du travail.

Chaque équipe de projet pilote a travaillé avec ses employeurs partenaires dès les premières étapes afin de déterminer les aptitudes ou compétences et de s'assurer de la pertinence des micro-titres de compétences qu'ils perfectionnaient. Si les employeurs ont déterminé la pertinence dans la plupart des cas, cela n'a pas toujours été possible. Un participant au pilote a soulevé un problème de capacité en tant qu'établissement de plus petite taille :

« L'industrie ne frappe pas nécessairement à notre porte au même titre que les grandes écoles ou universités. Donc si c'est le point de départ, nous prendrons du retard assez

rapidement. Nous devons voir les choses sous les deux angles. L'industrie vient vers nous avec quelque chose, et bien sûr nous voulons être réactifs et le réaliser très rapidement, mais nous voulons aussi être prêts à proposer des offres pour l'industrie qui sont soutenues par la recherche et les données. Mais pour nous, je dirais que c'est un peu un défi pour cette raison. »

Voilà un des éléments à prendre compte lors de la mise à l'échelle des micro-titres de compétences. Il faut construire des chemins entre l'emploi et l'éducation, ce qui demande du temps et des efforts de la part des deux parties. Toutefois, si les établissements de plus petite taille ont des besoins en matière de capacité, il est également important de noter que certains des partenariats les plus solides s'établissent aux niveaux local et communautaire, précisément parce que ces petits établissements sont incités à prêter une plus grande attention aux besoins de leurs partenaires locaux. Quoi qu'il en soit, cette étude a cerné les besoins des acteurs plus petits de l'écosystème comme un domaine qui pourrait bénéficier d'un point de connexion central capable de recueillir les idées de ceux qui sont intéressés par l'élaboration de micro-titres de compétences et de faciliter les partenariats entre les employeurs et les EPS.



Recommandations et possibilités

Dans la hâte de définir les micro-titres de compétences et d'ajouter des paramètres à leur élaboration et à leur prestation, nous courons le risque de recréer un système qui a été conçu pour les crédits traditionnels. Il y a une volonté enthousiaste de définir les micro-titres de compétences dans le modèle des modes traditionnels de délivrance des diplômes de l'enseignement supérieur; il n'en demeure pas moins que, essentiellement, les *micro-titres de compétences sont conçus pour être différents*. Il est essentiel de se souvenir de la promesse des micro-titres de compétences : un apprentissage de courte durée, très ciblé et pertinent pour le lieu de travail, qui donne accès à l'enseignement supérieur avec plus de flexibilité et moins d'obstacles. En mettant davantage l'accent sur la recherche, l'expérimentation, les pilotes et les conversations, on obtiendra non seulement davantage de données pour prendre des décisions éclairées, mais on favorisera également l'apprentissage et la croissance collectifs à mesure que nous nous rapprocherons du consensus.

Les participants à ce projet de recherche ont fourni de nombreux renseignements précieux. Forts de ces connaissances et de ces analyses, nous présentons huit possibilités et recommandations pour améliorer l'expérience des intervenants dans l'écosystème des micro-titres de compétences.

1. Créer des réseaux solides d'employeurs et d'éducateurs pour faciliter la collaboration et la connexion entre les secteurs. Les participants à la recherche ont reconnu la valeur de la collaboration entre EPS, employeurs,

partenaires communautaires et autres. Une collaboration intersectorielle est nécessaire pour instaurer la confiance, la valeur et l'échange dans l'écosystème des micro-titres de compétences. La création de réseaux plus solides pour relier employeurs et éducateurs permettra de soutenir et d'institutionnaliser la collaboration continue, approfondie et fiable nécessaire à l'élaboration de programmes de micro-titres de compétences pertinents à long terme.

- 2. Mener des recherches supplémentaires sur les méthodes d'évaluation qui fonctionnent le mieux dans le contexte de l'octroi de micro-titres de compétences.** L'importance de l'évaluation « authentique » a été soulignée à plusieurs reprises dans cette recherche. Compte tenu de la nouveauté des micro-titres de compétences et de leur promesse d'accréditer les aptitudes et les compétences d'un apprenant avec beaucoup plus de spécificité, il n'est pas évident que les méthodes et les instruments d'évaluation traditionnels soient optimaux dans ce nouveau contexte, souvent principalement en ligne. Des recherches supplémentaires sur les meilleures approches d'évaluation seront essentielles pour garantir que cette promesse clé des micro-titres de compétences, à savoir la capacité de reconnaître de manière plus fiable la possession d'une aptitude ou d'une compétence précise, soit tenue.
- 3. Répertoire en détail les compétences demandées, maintenant et à l'avenir.** Le fait de répertorier les compétences pourrait combler le fossé entre les EPS et les employeurs en fournissant une base de ce qui devrait être

priorisé et ciblé par les programmes de micro-titre de compétences. Les participants ont affirmé que ces derniers doivent être pertinents et en mesure de répondre aux contextes sociaux et économiques. Le répertoire des compétences demandées permettra de s'assurer que les micro-titres de compétences sont pertinents et répondent aux besoins actuels de l'écosystème. Un tel exercice bénéficierait également d'une compréhension plus approfondie des cadres de travail de compétences dans le contexte des micro-titres de compétences.

4. Modifier le cadre de travail et les principes d'eCampusOntario pour tenir compte de l'information colligée dans le présent rapport.

Les participants à la recherche ont fait plusieurs suggestions pour améliorer le cadre de travail et les principes. Par exemple, certains intervenants ont indiqué que l'intégration et la continuité sont, à leurs yeux, les éléments les moins importants du Cadre de travail. eCampusOntario devrait envisager de le modifier en fonction de cette rétroaction, d'autres conclusions tirées de l'analyse contenue dans le présent rapport et d'autres recherches déterminées comme nécessaires.

5. Soutenir l'élaboration, la prestation et la pédagogie expérimentale et novatrice des micro-titres de compétences.

Les micro-titres de compétences sont encore un concept relativement nouveau et peuvent bénéficier d'idées novatrices. Les participants ont cerné plusieurs domaines de prestation de micro-titre de compétences qui pourraient être améliorés, notamment l'importance d'une évaluation précise des compétences et des connaissances des apprenants pour une évaluation authentique. Ils ont également noté que les processus d'assurance qualité freinent l'élaboration des micro-titres de compétences et constituent des obstacles à la satisfaction des besoins urgents des apprenants. La prestation de micro-titre de compétences pourrait bénéficier de l'élaboration d'approches novatrices pour surmonter ou aborder ces obstacles et défis qui répondent aux besoins urgents des apprenants tout en maintenant une qualité supérieure.

6. Sensibiliser les groupes d'intervenants identifiés dans le présent rapport (éducateurs, employeurs et apprenants) au potentiel et aux possibilités liés aux micro-titres de compétences au Canada.

Comme nous l'avons vu, les micro-titres de compétences ont un énorme potentiel pour profiter aux éducateurs, aux employeurs et aux travailleurs, et pour combler les lacunes actuelles et futures en matière de compétences. Toutefois, l'élaboration et la croissance subséquentes de l'écosystème des micro-titres de compétences nécessitent une sensibilisation et une adhésion accrues de tous les groupes d'intervenants.

7. Mener des recherches supplémentaires sur le potentiel des micro-titres de compétences pour mieux atteindre les groupes en quête d'équité.

De nombreux travaux de recherche montrent que divers groupes sont confrontés à des obstacles à l'équité sur le marché du travail.⁷⁶ En raison de l'accès accru à l'enseignement supérieur qu'ils offrent grâce à leur plus grande flexibilité, à leur orientation vers des compétences précises et à leurs coûts réduits, les micro-titres de compétences représentent un outil potentiellement important pour aider à réduire cette inégalité existante. Ce sujet n'a pas fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre du présent projet de recherche. Ainsi, de nouvelles recherches axées sur les possibilités offertes par les micro-titres de compétences dans ce domaine pourraient contribuer à éclairer les mesures à prendre pour rendre ces possibilités importantes plus efficaces et plus accessibles.

8. Investir dans la recherche pour recueillir les réactions des apprenants ou des employeurs.

L'une des limites de cette étude était son engagement limité avec les employeurs et les partenaires communautaires et le manque d'engagement direct avec les apprenants. Des recherches supplémentaires visant à mieux saisir les expériences de ces groupes devraient contribuer à améliorer les résultats dans l'écosystème des micro-titres de compétences pour tous les intervenants.

Annexe A : Questions de sondage

1. À quel établissement êtes-vous affilié?
2. Quelle terminologie utilisez-vous pour désigner l'activité d'octroi de micro-titres de compétences au sein de votre établissement?
- > Badges
 - > Micro-cours
 - > Microcertification
 - > Micro-titres de compétences
 - > Préfère ne pas répondre
 - > Autre (veuillez préciser)

3. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : « Principes et cadre de microcertification d'eCampusOntario ont été un plan directeur utile lors de l'élaboration de mon micro-titre de compétences. »
- > Tout à fait en désaccord
 - > En désaccord
 - > Neutre
 - > En accord
 - > Tout à fait en accord

Veuillez expliquer votre réponse :

4. Sur la base de votre expérience d'élaboration de votre pilote de micro-titre de compétences, quels sont les trois éléments de Principes et cadre de microcertification qui ont été les plus importants dans votre travail?
- > Organisme émetteur
 - > Évaluation sommative
 - > Compétences/aptitudes ciblées
 - > Intégration
 - > Résultats
 - > Endossement par des partenaires
 - > Pertinence
 - > Vérification
 - > Propriété
 - > Continuité
 - > Préfère ne pas répondre

Y a-t-il quelque chose que vous aimeriez que nous sachions à propos de ces éléments de Principes et cadre de microcertification?

5. Sur la base de votre expérience d'élaboration de votre pilote de micro-titre de compétences, quels sont les trois éléments des principes et du cadre de travail les moins importants dans votre travail?
- > Organisme émetteur
 - > Évaluation sommative
 - > Compétences/aptitudes ciblées
 - > Intégration
 - > Résultats
 - > Endossement par des partenaires
 - > Pertinence
 - > Vérification
 - > Propriété
 - > Continuité
 - > Préfère ne pas répondre

Y a-t-il quelque chose que vous aimeriez que nous sachions à propos de ces éléments de Principes et cadre de microcertification?

6. D'après votre expérience dans l'élaboration d'un micro-titre de compétences à l'aide des principes et du cadre de travail, ajouteriez-vous des principes ou des éléments au cadre de travail?
- > Oui
 - > Non

Si oui, qu'y ajouteriez-vous? Réponse courte (champ ouvert écourté en choisissant une limite de caractères pour les réponses)

7. Quels soutiens/ressources vous ont été les plus utiles dans l'élaboration de votre micro-titre de compétences? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent

- > Soutien à la conception pédagogique (p. ex. développeur pédagogique)
- > Technologie/soutien informatique
- > Lancement du cours
- > Soutien pour identifier un partenaire industriel
- > Préfère ne pas répondre
- > Autre (veuillez préciser)

8. Selon vous, à qui le micro-titre de compétences est-il le plus utile? Veuillez classer les options suivantes, 1 indiquant la plus utile.

- > Les personnes qui se préparent à travailler dans un nouveau secteur ou un nouvel emploi
- > Les personnes qui cherchent à améliorer leurs compétences et à les démontrer
- > Les personnes qui accèdent à des possibilités d'apprentissage tout en travaillant à temps plein
- > Les personnes qui se recyclent ou se requalifient
- > Les personnes qui tentent de démontrer qu'elles possèdent des compétences professionnelles qui complètent leur diplôme
- > Autre

9. Le cas échéant, décrivez l'option « Autre » que vous avez définie à la question de classement ci-dessus :

10. Veuillez fournir une adresse électronique pour votre partenaire industriel qui a collaboré avec vous sur votre pilote de micro-titre de compétences. Cette information servira à les inviter à contribuer à ce projet par le biais d'un groupe de discussion de l'industrie.

11. Commentaires supplémentaires que vous souhaitez nous communiquer :

Annexe B : Questions du groupe de discussion pour les responsables de pilotes de micro-titres de compétences

- Q1.** Qu'est-ce qu'un « micro-titre de compétences »? À quels éléments, caractéristiques ou résultats pourriez-vous vous attendre?
- Q2.** Dans l'enquête que vous avez remplie, nous avons posé cette question : « Êtes-vous d'accord avec cette affirmation : « Les principes et le cadre de travail d'eCampusOntario ont été un plan directeur utile lors de l'élaboration de mon micro-titre de compétences. » Une première réflexion sur cette question? »
- Vous pourriez envisager : Pourquoi pensez-vous que quelqu'un pourrait être fortement en désaccord avec l'affirmation? Pourquoi pensez-vous que quelqu'un pourrait être tout à fait d'accord avec cette affirmation?
- Q3.** Quels éléments des principes et cadre de travail sont les plus faciles à mettre en œuvre? Les plus difficiles? Pour ceux qui ont été plus difficiles, pouvez-vous décrire pourquoi?
- Q4.** Changeriez-vous quelque chose à ce cadre de travail? Si oui, quoi?
- Q5.** Y a-t-il autre chose que vous aimeriez que nous sachions à propos de votre expérience de mise en œuvre du cadre de travail?
- Q6.** Pouvez-vous partager vos impressions sur ce que les apprenants ont pensé du micro-titre de compétences?

Vous pourriez envisager : Avez-vous reçu des commentaires des apprenants? Si oui, de quoi s'agissait-il? Comment avez-vous mesuré les résultats des apprenants dans votre micro-titre de compétences, si vous avez mesuré ou évalué les apprenants?

Annexe C : Questions du groupe de discussion pour les employeurs partenaires

Q1 : Parlez-nous de votre expérience en matière d'élaboration d'un micro-titre de compétences. Comment cela s'est-il passé? Aimerez-vous nous faire part de quelque chose?

Q2 : Qu'est-ce qui définit un « micro-titre de compétences » selon vous? À quels éléments, caractéristiques ou résultats pourriez-vous vous attendre de son élaboration?

SONDAGE Q3 : Pourquoi avez-vous décidé de concevoir un micro-titre de compétences avec un établissement d'enseignement postsecondaire (EEPS)? Qu'espérez-vous réaliser? Pourquoi ce partenariat était-il important pour vous?

[Sonder davantage avec cette question] Notre principale motivation à explorer les micro-titres de compétences est (sélectionnez tout ce qui s'applique) :

- > Recruter de nouveaux talents ou retenir les talents existants
- > Améliorer les compétences des employés existants ou le perfectionnement professionnel
- > Remédier à un écart en matière de compétences parmi les candidats potentiels
- > Créer un programme pour une nouvelle compétence (p. ex. une formation sur une nouvelle technologie ou une nouvelle tendance)
- > Autre (dites-nous tout!)

Q4 : De quoi avez-vous besoin pour accomplir ce travail?

Q5 : Selon vous, les micro-titres de compétences sont-ils précieux? Pourquoi ou pourquoi pas?

Q6 : Voyez-vous un intérêt à utiliser les micro-titres de compétences dans les décisions d'embauche? Pourquoi ou pourquoi pas?

Q7 : Que pensez-vous des micro-titres de compétences élaborés par d'autres employeurs ou une organisation-cadre dans votre domaine ?

Q8 : Êtes-vous au courant des impressions ou des commentaires des employés sur les micro-titres de compétences? Si oui, de quoi s'agissait-il?

Q9 : À mesure que la province ajuste l'élaboration des micro-titres de compétences, selon vous, que manque-t-il?

- > Qu'est-ce qui a bien fonctionné pour vous au chapitre du partenariat pour l'élaboration d'un micro-titre de compétences?
- > Quels ont été les défis à relever en cours de route?

Notes de fin

1. Tout au long de ce rapport, nous utilisons délibérément les termes *éducateur*, *employeur* et *apprenant* pour décrire les principaux intervenants qui participent à cette conversation. Ces termes sont soigneusement choisis dans un souci d'inclusivité. Le terme « *apprenant* » est volontairement préféré à celui d'« *étudiant* » pour indiquer que les programmes de micro-titres de compétences s'adressent aux individus à n'importe quel stade de leur vie, et non seulement aux diplômés actuels ou récents.

2. Young, S., Deller, F., et McCallum, K. (2021). *L'innovation dans l'enseignement postsecondaire*. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2021/06/Innovation-InPost-SecondaryEducation-PPF-DI-FSC-June2021-EN.pdf>

3. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur de l'Ontario (COQES). <https://heqco.ca/fr/jackie-pichette-et-jessica-rizk-la-tendance-des-micro-donner-un-sens-aux-microtitres-de-competences-en-ontario/>

4. Collèges et Instituts Canada (CICan). (2021). *Le statut des microcertifications dans les collèges et instituts canadiens*. CICAN. <https://www.collegesinstitutes.ca/fr/les-enjeux/microcertifications/>

5. Chaktsiris, M., McCallum, K., Luke, R., Cukier, W., Patterson, L., Garreffa, N., et Gooch, E. (2021). *L'avenir est-il dans les microtitres? Dissocier l'apprentissage au profit de l'accès et de la flexibilité*. eCampusOntario, Diversity Institute, Centre des Compétences futures <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/lavenir-est-il-dans-les-microtitres-dissocier-lapprentissage-au-profit-de-laces-et-de-la-flexibilite/>

6. Oliver, B. (2019). *Making micro-credentials work for learners, employers and providers*. Deakin University. <https://dteach.deakin.edu.au/wp-content/uploads/sites/103/2019/08/Making-micro-credentials-work-Oliver-Deakin-2019-full-report.pdf> (en anglais uniquement)

7. Cukier, W., Elmi, Mohamed, Munro, D., et Sultana, A. (2020). *Les compétences dans un monde postpandémique : Rapport de cadrage*. Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/LesCompetencesDansUnMondePostpandemique.pdf>; Cote, A., et White, A. (2020). *Higher Education for Lifelong Learners: A Roadmap for Ontario Post-Secondary Leaders and Policymakers*. Ontario 360: Policy Solutions for Ontario's Prosperity. <https://on360.ca/policy-papers/higher-education-for-lifelong-learners-a-roadmap-for-ontario-post-secondary-leaders-and-policymakers/> (en anglais uniquement)

8. Chaktsiris, M., McCallum, K., Luke, R., Cukier, W., Patterson, L., Garreffa, N., et Gooch, E. (2021). *L'avenir est-il dans les microtitres? Dissocier l'apprentissage au profit de l'accès et de la flexibilité*. eCampusOntario, Diversity Institute, Centre des Compétences futures <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/lavenir-est-il-dans-les-microtitres-dissocier-lapprentissage-au-profit-de-laces-et-de-la-flexibilite/>

9. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. COQES. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL1.pdf. Le langage est encore très fragmenté, avec des termes tels que *micro-titre de compétences*, *badge numérique* et *micro-certificat*, tous utilisés sans grande distinction. En outre, des termes tels que *micro-cours* et *micro-programmes* sont également utilisés pour désigner des concepts connexes, mais distincts, parfois liés, ou non, aux micro-titres de compétences (c.-à-d. un cours/programme est une unité de formation et un titre de compétences est une reconnaissance de l'achèvement de cette formation).

10. Olivier, B. (2021). *A conversation starter: Towards a common definition of micro-credentials*. UNESCO. https://www.edubrief.com.au/uploads/4/5/0/5/45053363/draft_unesco_report_microcredentials_13_sept_21.pdf, page 4. (en anglais uniquement)
11. Olivier, B. (2021). *A conversation starter: Towards a common definition of micro-credentials*. UNESCO. https://www.edubrief.com.au/uploads/4/5/0/5/45053363/draft_unesco_report_microcredentials_13_sept_21.pdf, page 5. (en anglais uniquement)
12. Olivier, B. (2021). *A conversation starter: Towards a common definition of micro-credentials*. UNESCO. https://www.edubrief.com.au/uploads/4/5/0/5/45053363/draft_unesco_report_microcredentials_13_sept_21.pdf, page 5. (en anglais uniquement)
13. Olivier, B. (2021). *A conversation starter: Towards a common definition of micro-credentials*. UNESCO. https://www.edubrief.com.au/uploads/4/5/0/5/45053363/draft_unesco_report_microcredentials_13_sept_21.pdf, page 6. (en anglais uniquement)
14. eCampusOntario. (19 novembre 2019). *eCampusOntario leads micro-certification framework development in Ontario post-secondary system*. <https://www.ecampusontario.ca/ecampusontario-leads-micro-certification-framework-development-in-ontario-post-secondary-system/> (en anglais uniquement)
15. eCampusOntario. (1er mars 2021). *Un nouveau rapport analyse les tendances et les connaissances liées aux micro-titres de compétences au Canada tandis que l'apprentissage en ligne et la demande en matière de compétences gagnent en popularité* <https://www.ecampusontario.ca/fr/un-nouveau-rapport-analyse-les-tendances-et-les-connaissances-liees-aux-micro-titres-de-competences-au-canada-tandis-que-lapprentissage-en-ligne-et-la-demande-en-matiere-de-competences-gagnen/>
16. CIGan. (25 mars 2021) *CIGan lance un nouveau cadre national sur les microcertifications*. <https://www.collegesinstitutes.ca/fr/centre-des-nouvelles/communiquede-presse/cigan-lance-un-nouveau-cadre-national-sur-les-microcertifications/>
7. CIGan. (12 avril 2021). *CIGan lance un nouveau rapport et une analyse environnementale sur les microcertifications*. <https://www.collegesinstitutes.ca/fr/centre-des-nouvelles/communiquede-presse/cigan-publie-un-nouveau-rapport-et-une-analyse-environnementale-sur-les-microcertifications/>
18. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. COQES https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL1.pdf.
19. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. HEQCO. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL1.pdf, page 1.
20. CIGan. (2021). *Le statut des microcertifications dans les collèges et instituts canadiens*. CIGan <https://www.collegesinstitutes.ca/fr/les-enjeux/microcertifications/>, page 3.
21. Olivier, B. (2021). *A conversation starter: Towards a common definition of micro-credentials*. UNESCO https://www.edubrief.com.au/uploads/4/5/0/5/45053363/draft_unesco_report_microcredentials_13_sept_21.pdf, page 4. (en anglais uniquement)
22. British Columbia News. (8 février 2021). *Micro-credentials fast track to high demand jobs*. <https://news.gov.bc.ca/releases/2021AEST0012-000225> (en anglais uniquement)
23. CIGan. (2021). *Le statut des microcertifications dans les collèges et instituts canadiens*. CIGan. <https://www.collegesinstitutes.ca/fr/les-enjeux/microcertifications/>

24. Gouvernement de l'Ontario. (2021). *Microcertifications offertes par les établissements postsecondaires de l'Ontario*. <https://www.ontario.ca/fr/page/microcertifications-offertes-par-les-etablissements-postsecondaires-de-lontario>
25. Gouvernement de l'Ontario (2020). *Règl. de l'Ont. 768/20 : Subventions ontariennes d'études et prêts ontariens d'études pour des microcertifications*. <https://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/r20768>
26. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. COQES. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL_FR2.pdf
27. Statistique Canada et EDSC Canada. (2019). Faire le lien entre les compétences et les professions : un court document de réflexion pour identifier les compétences découlant de la CNP *Rapport de perspectives de l'IMT no 16*. <https://lmic-cimt.ca/fr/des-publications/rapport-de-perspectives-de-limt-no-16-faire-le-lien-entre-les-competences-et-les-professions-un-court-document-de-reflexion-pour-identifier-les-competences-decoulant-de-la-cnp/>
28. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. COQES. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL_FR2.pdf
29. Chaktsiris, M., McCallum, K., Luke, R., Cukier, W., Patterson, L., Garreffa, N., et Gooch, E. (2021). *L'avenir est-il dans les microtitres? Dissocier l'apprentissage au profit de l'accès et de la flexibilité*. eCampusOntario, Diversity Institute, Centre des Compétences futures https://www.ryerson.ca/diversity/reports/Is_the_Future_Micro.pdf
30. CICan. (2021). *Le statut des microcertifications dans les collèges et instituts canadiens*. CICan. <https://www.collegesinstitutes.ca/fr/les-enjeux/microcertifications/>
31. CICan. (2021). *Le statut des microcertifications dans les collèges et instituts canadiens*. CICan <https://www.collegesinstitutes.ca/fr/les-enjeux/microcertifications/>, page 17.
32. CICan. (2021). *Le statut des microcertifications dans les collèges et instituts canadiens*. CICan <https://www.collegesinstitutes.ca/fr/les-enjeux/microcertifications/>, page 24.
33. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. COQES. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL1.pdf, page 8.
34. CICan. (2021). *Le statut des microcertifications dans les collèges et instituts canadiens*. CICan <https://www.collegesinstitutes.ca/fr/les-enjeux/microcertifications/>, page 17.
35. CICan. (2021). *Le statut des microcertifications dans les collèges et instituts canadiens*. CICan <https://www.collegesinstitutes.ca/fr/les-enjeux/microcertifications/>, page 17.
36. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. COQES. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL1.pdf, page 9.
37. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. COQES. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL1.pdf, page 13.
38. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. COQES. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL1.pdf, page 14; CICan. (2021). *Le statut des microcrédits dans les collèges et instituts canadiens*. <https://www.collegesinstitutes.ca/fr/les-enjeux/microcertifications/>

39. Perea, B. (2020). Using smaller credentials to build flexible degree completion and career pathways. *New Directions for Community Colleges, 2020* (189), p. 23-37. <https://doi.org/10.1002/cc.20395> (en anglais uniquement)
40. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. COQES. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL_FR2.pdf
41. Chaktsiris, M., McCallum, K., Luke, R., Cukier, W., Patterson, L., Garreffa, N., et Gooch, E. (2021). *L'avenir est-il dans les microtitres? Dissocier l'apprentissage au profit de l'accès et de la flexibilité*. eCampusOntario, Diversity Institute, Centre des Compétences futures <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/lavenir-est-il-dans-les-microtitres-dissocier-lapprentissage-au-profit-de-laccess-et-de-la-flexibilite/>
42. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. COQES. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL1.pdf, page 14.
43. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. COQES. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL1.pdf, page 10.
44. Voir Saba, T., Blanchette, S., et Kronfli, C. (2021). *Supporting entrepreneurship and SMEs: A post-pandemic skills and training agenda*. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/SupportingEntrepreneurshipAndSMEs.pdf>, pages 24 et 30. (en anglais uniquement)
45. Chaktsiris, M., McCallum, K., Luke, R., Cukier, W., Patterson, L., Garreffa, N., et Gooch, E. (2021). *L'avenir est-il dans les microtitres? Dissocier l'apprentissage au profit de l'accès et de la flexibilité*. eCampusOntario, Diversity Institute, Centre des Compétences futures <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/lavenir-est-il-dans-les-microtitres-dissocier-lapprentissage-au-profit-de-laccess-et-de-la-flexibilite/>
46. CICan. (2021). *Le statut des microcertifications dans les collèges et instituts canadiens*. CICan. <https://www.collegesinstitutes.ca/fr/les-enjeux/microcertifications/>
47. Hickey, D. T. et Chartrand, G. T. (2020). Recognizing competencies vs. completion vs. participation: Ideal roles for web-enabled digital badges. *Education and Information Technologies, 25*(2), 943–956. <https://doi.org/10.1007/s10639-019-10000-w>
48. Gauthier, T. (2020). The value of microcredentials : The employer's perspective. *The Journal of Competency-Based Education, 5*(2), e01209. <https://doi.org/10.1002/cbe2.1209>
49. Auger, J., Irwin, E., Desetti, B., Bender, H. et Craney, A. (2020). *The future of lifelong learning: Designing for a learning-integrated life*. Desire2Learn. <https://www.d2l.com/resources/assets/the-future-of-lifelong-learning/>
50. Urban, M., et Johal, S. (2020). *Comprendre l'avenir des compétences : tendances et réponses politiques dans le monde*. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/Comprendre-L-avenir-De-Competences.pdf>
- 51 Forum économique mondial. (2016). *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf (en anglais uniquement)
52. CICan. (2021). *Le statut des microcertifications dans les collèges et instituts canadiens*. CICan. <https://www.collegesinstitutes.ca/fr/les-enjeux/microcertifications/>

53. Koenig, D. R. (2018). *Governance reimagined: Organizational design, risk, and value creation*. New York: Wiley.
54. Oliver, B. (2019). *Making micro-credentials work for learners, employers and providers*. Deakin University. <https://dteach.deakin.edu.au/wp-content/uploads/sites/103/2019/08/Making-micro-credentials-work-Oliver-Deakin-2019-full-report.pdf> (en anglais uniquement)
55. Koenig, D. R. (2018). *Governance reimagined: Organizational design, risk, and value creation*. New York: Wiley.
56. Oliver, B. (2019). *Making micro-credentials work for learners, employers and providers*. Deakin University. <https://dteach.deakin.edu.au/wp-content/uploads/sites/103/2019/08/Making-micro-credentials-work-Oliver-Deakin-2019-full-report.pdf> (en anglais uniquement)
57. Pichette, J., et Rizk, J. (13 mars 2020). *La tendance des « micro » : donner un sens aux microtitres de compétences en Ontario*. COQES <https://heqco.ca/fr/jackie-pichette-et-jessica-rizk-la-tendance-des-micro-donner-un-sens-aux-microtitres-de-competences-en-ontario//>
58. Rivas, M. J., Baker, R. B., et Evans, B. J. (2020). Do MOOCs make you more marketable? An experimental analysis of the value of MOOCs relative to traditional credentials and experience. *AERA Open*, 6(4). <https://doi.org/10.1177/2332858420973577>
59. Chaktsiris, M., McCallum, K., Luke, R., Cukier, W., Patterson, L., Garreffa, N., et Gooch, E. (2021). *L'avenir est-il dans les microtitres? Dissocier l'apprentissage au profit de l'accès et de la flexibilité*. eCampusOntario, Diversity Institute, Centre des Compétences futures https://www.ryerson.ca/diversity/reports/Is_the_Future_Micro.pdf
60. Fishman, B., Teasley, S., et Cederquist, S. (2018). *Micro-credentials as evidence of college readiness: Report of an NSF workshop*. University of Michigan. <http://hdl.handle.net/2027.42/143851>
61. Martin, W., Gutierrez, J., et Muldoon, M. (2020). Digital badges forging connections between informal and higher education. *Afterschool Matters*, 33, 16-24 <https://eric.ed.gov/?id=EJ1272065>.
62. Shapiro, H., Andersen, T., et Nedergaard Larsen, K. (2020). *A European approach to micro-credentials: Output of the micro-credentials higher education consultation group*. Commission européenne https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area/a-european-approach-to-micro-credentials_en, page 11. (en anglais uniquement); Oliver, B. (2019). *Making micro-credentials work for learners, employers and providers*. Deakin University. <https://dteach.deakin.edu.au/wp-content/uploads/sites/103/2019/08/Making-micro-credentials-work-Oliver-Deakin-2019-full-report.pdf>; OCDE (2020). *The emergence of alternative credentials*. https://www.oecd-ilibrary.org/fr/education/the-emergence-of-alternative-credentials_b741f39e-en
63. Milligan, S. et Kennedy, G. (2017). To what degree? Alternative micro-credentialing in a digital age. Dans R. James, S. French, et P. Kelly (Eds.), *Visions for Australian Tertiary Education*. University of Melbourne. https://melbourne-cshe.unimelb.edu.au/_data/assets/pdf_file/0006/2658444/MCSHE-Visions-for-Aust-Ter-Ed-web2.pdf#page=49
64. Chaktsiris, M., McCallum, K., Luke, R., Cukier, W., Patterson, L., Garreffa, N., et Gooch, E. (2021). *L'avenir est-il dans les microtitres? Dissocier l'apprentissage au profit de l'accès et de la flexibilité*. eCampusOntario, Diversity Institute, Centre des Compétences futures https://www.ryerson.ca/diversity/reports/Is_the_Future_Micro.pdf
65. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. COQES. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL1.pdf, page 9.

66. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. COQES. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL1.pdf, page 11.
67. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. COQES. https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL1.pdf, page 11.
68. Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. (COQES). https://heqco.ca/wp-content/uploads/2021/05/Formatted_Microcredentials_FINAL1.pdf, page 11.
69. eCampusOntario. (2021). *Pilotes de micro-titres de compétences 2020-21*. <https://micro.ecampusontario.ca/fr/pilotes/>
70. eCampusOntario. (2019). *eCampusOntario leads micro-certification framework development in Ontario post-secondary system*. <https://www.ecampusontario.ca/ecampusontario-leads-micro-certification-framework-development-in-ontario-post-secondary-system/> (en anglais uniquement)
71. Brock University. (n.d.). *Guide to teaching and learning with technology*. Centre for Pedagogical Innovation. <https://ecampusontario.pressbooks.pub/teachingtech/>
72. Voir, par exemple, Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., et Han, S. (2021). *Donner un sens aux microcertifications*. COQES. <https://heqco.ca/fr/jackie-pichette-et-jessica-rizk-la-tendance-des-micro-donner-un-sens-aux-microtitres-de-competences-en-ontario//>
73. Gyarmati, D., Lane, J., et Murray, S. (2020). *Competency frameworks and Canada's essential skills*. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures. <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/competency-frameworks-and-essential-skills/>
74. Gouvernement du Canada. (25 mai 2021). *En apprendre davantage sur les Compétences*. <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir/comprendre-individus.html>
75. Gouvernement du Canada. (25 mai 2021). *En apprendre davantage sur les Compétences*. <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir/comprendre-individus.html>
76. Voir, par exemple : Ng, E., Sultana, A., Wilson, K., Blanchette, S., et Wijesingha, R. (2021). *Bâtir des lieux de travail inclusifs*. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/building-inclusive-workplaces/>; Cafley, J., Davey, K., Saba, T., Blanchette, S., Latif, R., et Sitnik, V. (2020). *L'égalité économique dans un monde en évolution : éliminer les obstacles à l'emploi des femmes*. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/economic-equality-in-a-changing-world/>; Skudra, M., Avgerinos, A., et McCallum, K. E. (2020). *Portrait de la situation : l'acquisition de nouvelles compétences et l'emploi chez les Autochtones*. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/mapping-the-landscape-indigenous-skills-training-and-jobs-in-canada/>; Ng, E. S., et Gagnon, S. (2020). *Écarts d'emploi et sous-emploi touchant les groupes racialisés et les immigrants au Canada : Constatations actuelles et directions futures*. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/ecarts-demploi-et-sous-emploi-touchant-les-groupes-racialises-et-les-immigrants-au-canada/>; Tompa, E., Samosh, D., et Boucher, N. (2020). *Écarts de compétences, sous-emploi et égalité des chances sur le marché du travail pour des personnes en situation de handicap au Canada*. Forum des politiques publiques, Diversity Institute, Centre des Compétences futures <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/skills-gaps-underemployment-and-equity-of-labour-market-opportunities-for-persons-with-disabilities-in-canada/>

