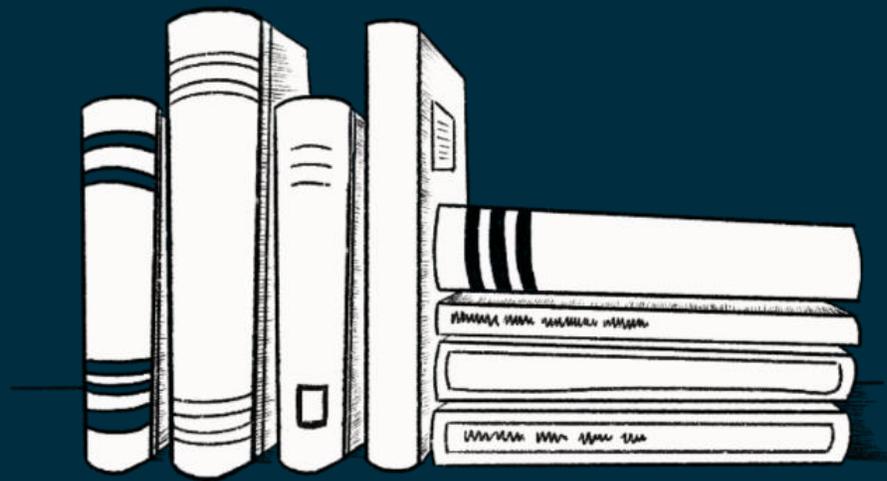


Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement
supérieur



Un organisme du gouvernement de l'Ontario



Donner un sens aux microcertifications

Publié par le

Le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

88, Queens Quay Ouest, bureau 2500

Toronto (Ontario)

M5J 0B6 Canada

Téléphone : 416 212-3893

Télécopieur : 416 212-3899

Site Web : www.heqco.ca

Courriel : info@heqco.ca

Citer cette publication comme suit :

Pichette, J., Brumwell, S., Rizk, J., Han, S. (2021) *Donner un sens aux microcertifications*.
Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement
supérieur



Un organisme du gouvernement de l'Ontario

Les opinions exprimées dans le présent document de recherche sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue ni les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou des autres organismes ou organisations ayant offert leur soutien, financier ou autre, dans le cadre de ce projet. © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2021

Remerciements

Nous tenons à remercier nos partenaires de la Table ronde des entreprises et de l'enseignement supérieur, ainsi que Collèges et instituts Canada (CICan) pour nous avoir aidés à diffuser nos sondages. Nous voulons remercier également l'Association pour l'éducation permanente dans les universités du Canada pour ses commentaires sur notre instrument de sondage auprès des établissements d'enseignement. Enfin, nous sommes reconnaissants envers toutes les personnes qui ont participé à nos sondages et entrevues.

Table des matières

Liste des figures	v
Liste des tableaux	v
Résumé	1
Introduction	3
Méthodologie	4
Qu'est-ce qu'une microcertification?	5
Comment les employeurs perçoivent-ils les microcertifications?	9
Comment les Canadiens perçoivent-ils les microcertifications?	12
Comment les collèges et les universités abordent-ils les microcertifications?	15
Analyse	18
Bibliographie	22
Annexe 1 : Méthodologie	24
Entrevues	24
Sondages	26
Sondage auprès des étudiants potentiels	26
Sondage auprès des établissements postsecondaires canadiens.....	26
Sondage auprès des employeurs canadiens.....	26
Annexe 2 : Versions accessibles des graphiques des rapports	29

Liste des figures

Figure 1 : Définition des caractéristiques d'une microcertification	5
Figure 2 : Caractéristiques communes des microcertifications	6
Figure 3 : Définition de microcertification du COQES	7
Figure 4 : Typologie des microcertifications	8
Figure 5 : Sondage auprès des employeurs : Imaginez que vous constatez que la demande d'emploi d'un candidat inclut une microcertification. Dans quelle mesure verriez-vous comme favorables les caractéristiques suivantes? (n=151)	10
Figure 6 : Sondage auprès des employeurs : * Imaginez que votre organisation envisage d'offrir des microcertifications à des fins de formation et perfectionnement du personnel à l'interne. Dans quelle mesure seriez-vous favorable aux caractéristiques suivantes d'une microcertification? (n=143)	11
Figure 7 : Sondage auprès des employeurs : * Lorsque vous pensez aux trois dernières années, combien votre organisation a-t-elle investi en moyenne, par employé, par année, dans des activités de perfectionnement professionnel ou d'apprentissage? (n=144).....	12
Figure 8 : Sondage auprès des Canadiens : Seriez-vous intéressé par les microcertifications pour assurer votre... (n=2000)	13
Figure 10 : Sondage auprès des Canadiens : Quelle est l'importance de chacune des caractéristiques possibles suivantes d'une microcertification?	15
Figure 11 : Sondage dans le secteur postsecondaire : Dans quelle mesure seriez-vous favorable aux caractéristiques suivantes d'une microcertification?.....	17
Figure 12 : Indicateurs de la qualité des microcertifications pour les établissements postsecondaires.....	19
Figure 13 : Qui est l'apprenant à qui profite une microcertification?	21

Liste des tableaux

Annexe 1 – Tableau 1 : Participants aux entrevues	25
Annexe 1 – Tableau 2 : Affiliation des personnes interrogées	26
Annexe 1 – Tableau 3 : Méthodologie.....	28
Annexe 2 – Tableau 4 : Version accessible de la figure 4 : Typologie des microcertifications ...	29
Annexe 2 – Tableau 5 : Version accessible de la figure 12 : Indicateurs de la qualité des microcertifications dans le cadre des études postsecondaires	30
Annexe 2 – Tableau 6 : Version accessible de la figure 13 : Qui est l'apprenant à qui profite une microcertification?	30

Résumé

Dans son budget de 2020, le gouvernement de l'Ontario s'est engagé à verser près de 60 millions de dollars à une stratégie de microcertifications pour le perfectionnement des compétences liées à l'emploi. Pour optimiser l'utilisation de ce financement, les chercheurs du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) se sont attachés à :

- Élaborer une définition commune pour promouvoir l'innovation et assurer de solides communications au sujet des microcertifications.
- Donner un aperçu de la valeur perçue et potentielle des microcertifications en consultant des utilisateurs finaux (employeurs et étudiants potentiels) partout au Canada.

Le COQES a mené un projet de recherche à plusieurs phases et à méthodes mixtes comprenant une revue de la littérature, des entrevues (44) et des sondages menés auprès d'employeurs canadiens (201), d'étudiants potentiels (2 000 adultes canadiens) et d'établissements d'enseignement postsecondaire (105).

Les résultats de nos recherches révèlent qu'il y a un manque de connaissances parmi les Canadiens et les employeurs quant à la nature des microcertifications et les personnes qui pourraient en bénéficier. Même dans les établissements postsecondaires, le terme n'est pas utilisé de façon uniforme. En nous inspirant de définitions adoptées à l'étranger et des conseils des experts que nous avons interrogés, nous offrons une définition intentionnellement simple et inclusive qui pourra être adaptée ou modifiée selon le besoin. Selon notre définition, le champ étroit et la courte durée des programmes de microcertification en sont des caractéristiques essentielles. En utilisant le mot « programme », la définition laisse également sous-entendre qu'il s'agit d'une expérience d'apprentissage ou d'une pédagogie intentionnelle, ce qui distingue les microcertifications des badges numériques¹ :

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.

Lorsqu'on leur a fourni une définition, les employeurs et les étudiants potentiels qui ont répondu à nos sondages ont exprimé de l'intérêt pour les microcertifications. Les résultats de notre sondage auprès des étudiants suggèrent que les Canadiens aiment le fait que les microcertifications sont abordables et que les employeurs estiment qu'ils ont de la valeur s'ils sont axés sur les compétences (c.-à-d. évalués) et répondent aux besoins de l'industrie ou de la collectivité.

Les établissements postsecondaires peuvent susciter de l'intérêt parmi les étudiants potentiels et les employeurs pour les microcertifications en utilisant une définition simple et uniforme. Le fait d'être transparent au sujet des principaux « indicateurs de la qualité » (c.-à-d. les caractéristiques que les principaux intervenants jugent utiles) augmentera également l'attrait des microcertifications. Plus précisément, les établissements doivent indiquer clairement si et

¹ Les badges numériques sont utilisés pour indiquer les compétences ou les connaissances acquises ou l'intérêt manifesté n'importe quand et de n'importe quelle façon et qui « peuvent ou non être liés à un programme d'études », comme le souligne l'OCDE (Kato et Al, 2020).

comment une microcertification est pertinente (pour l'industrie et la collectivité), souple, évaluée, accréditée, normalisée et cumulable. Nous encourageons les établissements d'enseignement postsecondaire à tenir compte de ces indicateurs de qualité dans leurs programmes lorsqu'il est logique de le faire, mais nous faisons une mise en garde en soulignant qu'il faut éviter de permettre le cumul de ces microcertifications au détriment de leur valeur en soi. À notre avis, les collèges et les universités devraient se concentrer moins sur la déconstruction des programmes d'études existants et plus sur la conception de contenu novateur et ciblé qui sert un nouveau marché d'étudiants.

Les microcertifications jouent un rôle important, à la fois dans le cadre d'un système efficace d'apprentissage permanent et comme moyen de répondre avec efficacité aux besoins sociaux et économiques émergents. Nos constatations indiquent que les établissements d'enseignement et les gouvernements devraient centrer leurs stratégies de microcertifications sur le perfectionnement des apprenants adultes ayant des besoins de formation précis, et dont l'apprentissage et l'expérience antérieure ont déjà fourni de solides connaissances et compétences transférables. Les marchés secondaires pour les microcertifications peuvent comprendre des étudiants faisant actuellement des études postsecondaires qui cherchent à acquérir d'autres compétences transférables ou des diplômés récents qui souhaitent explorer des cheminements de carrière précis. Les stratégies de microcertifications ne devraient pas viser à remplacer les programmes traditionnels ou à répondre aux besoins étendus des apprenants en matière de recyclage; nous encourageons les gouvernements et les établissements d'enseignement à envisager des programmes d'enseignement axés sur les compétences dans ce cas-là.

Alors que les établissements d'enseignement postsecondaire continuent d'innover et d'offrir de nouvelles microcertifications, le COQES se concentrera sur les questions de qualité. L'évaluation continue des programmes de microcertification et de leurs résultats fera en sorte que les apprenants de l'Ontario soient bien servis.

Introduction

La pandémie de COVID-19 a eu d'énormes répercussions sur l'économie et le marché du travail au Canada, entraînant un taux de chômage de longue durée record (Statistique Canada, 2021). Par le passé, les Canadiens ont constaté une amélioration des résultats au chapitre de l'emploi lorsqu'ils poursuivaient des études postsecondaires après avoir perdu leur emploi (Pichette et coll., 2020). Alors que la pandémie continue d'ébranler la sécurité d'emploi et de modifier les exigences des emplois, il n'y a aucun doute que les Canadiens se tourneront vers nos établissements d'enseignement postsecondaire en réponse à leurs besoins d'éducation changeants.

Même avant la pandémie, les changements technologiques, la mondialisation et les changements démographiques causaient des perturbations dans la population active à un rythme sans précédent, ce qui rendait nécessaire un système d'apprentissage permanent plus efficace. En mai 2020, le COQES a lancé un appel pour que soient créés des programmes de formation postsecondaire souples qui permettraient aux Canadiens de s'adapter et de s'épanouir après la perte de leur emploi ou un changement d'emploi (Pichette et coll.). Les perturbations constantes causées par la pandémie mondiale de COVID-19 n'ont fait que renforcer ce besoin.

Les établissements postsecondaires et les gouvernements réagissent en mettant à l'essai des programmes de formation destinés aux apprenants adultes. Ces programmes comprennent des microcertifications qui sont apparues ces dernières années et complètent les titres de compétences traditionnels. Ces programmes d'apprentissage plus courts offrent des possibilités ciblées de perfectionnement des compétences et de transition ou d'avancement sur le marché du travail. Les gouvernements du monde entier s'intéressent à l'élaboration de programmes de ce genre et y apportent leur soutien (Cirlan et Loukkola, 2020a).

Dans son budget de 2020, le gouvernement de l'Ontario annonçait près de 60 millions de dollars pour une stratégie sur les microcertifications, comprenant de nouveaux programmes, un portail en ligne et une campagne de sensibilisation du public. Le financement sert également à élargir l'admissibilité aux prêts d'études de l'Ontario en y incluant des personnes inscrites à des « programmes de microcertification approuvés par le ministère et dont la qualité est confirmée » (Gouvernement de l'Ontario, 2020a). Le budget de l'Ontario de 2021 prévoyait 2 millions de dollars supplémentaires pour l'élaboration d'un passeport virtuel de compétences. D'autres provinces canadiennes, comme le Manitoba et la Colombie-Britannique, exhortent également les établissements postsecondaires à élaborer et à offrir une gamme de microcertifications (La Presse canadienne, 2021; Province du Manitoba, 2020).

Comme c'est souvent le cas lorsqu'on innove, les efforts déployés dans le contexte des microcertifications au Canada se font rapidement et sans qu'on dispose de beaucoup de précédents ou d'éléments de preuve. En outre, ce travail est accompli en l'absence d'une interprétation uniforme de ce que signifie le mot « microcertification » (Pichette et Rizk, 2020). Le COQES s'est donné pour mission de faciliter le développement stratégique des microcertifications en Ontario et dans d'autres provinces canadiennes. Plus précisément, nous avons cherché à :

- élaborer une définition commune pour promouvoir l'innovation et de solides communications au sujet des microcertifications;

- donner un aperçu de la valeur perçue et potentielle des microcertifications en communiquant avec les utilisateurs finaux (employeurs et étudiants potentiels) et les établissements postsecondaires un peu partout au Canada.

Dans cette optique, le COQES a mené un projet de recherche à plusieurs phases et à méthodes mixtes.

Bien que nos constatations reposent sur l'information fournie par des intervenants partout au Canada et dans d'autres pays, nous nous sommes concentrés essentiellement sur le secteur postsecondaire de l'Ontario. Nous sommes également conscients du fait que l'industrie et les organismes sans but lucratif se livrent aussi à de l'expérimentation en ce qui concerne la conception et la prestation de programmes aboutissant à des microcertifications, et nous espérons que nos recherches leur seront utiles également.

Méthodologie

Nos méthodologies comprenaient une revue de la littérature, des entrevues et trois sondages. En plus d'examiner la documentation existante sur les microcertifications, nous avons mobilisé des experts et des intervenants étrangers en les invitant à participer à des entrevues semi-structurées. Les personnes que nous avons interviewées occupaient des postes de gestion et de formation dans les secteurs privé et sans but lucratif, ainsi que des postes de haute direction comme celui de président, de doyen et de registraire dans des collèges et universités. Au total, nous avons tenu 44 entrevues entre février 2020 et mars 2021.

Avec l'aide de Table ronde sur les affaires et l'éducation supérieure (TRAES)², nous avons mené des sondages auprès d'employeurs canadiens, de représentants d'établissements d'enseignement postsecondaire canadiens et d'étudiants potentiels (c.-à-d. adultes âgés de 18 à 64 ans qui ne sont actuellement pas inscrits à un programme postsecondaire). Les sondages menés auprès des employeurs et des étudiants potentiels ont servi à évaluer la connaissance des microcertifications et l'intérêt qu'ils suscitent comme moyen de perfectionner les compétences. Le sondage auprès des établissements d'enseignement postsecondaire, mené avec l'appui et la contribution additionnels de Collèges et instituts Canada (CICan)³, avait pour but d'examiner la mesure dans laquelle les offres de microcertifications existantes et prévues dans les établissements d'enseignement postsecondaire répondent à l'intérêt manifesté par les intervenants. Au total, 201 employeurs canadiens, 2 000 étudiants potentiels et 161 représentants de 105 établissements postsecondaires ont répondu à nos sondages, qui ont tous été réalisés en ligne entre septembre 2020 et janvier 2021⁴. Nos méthodes de recherche sont décrites en détail à l'annexe 1.

² La TRAES est un organisme sans but lucratif non partisan qui réunit un certain nombre des plus grandes entreprises et des principaux établissements d'enseignement postsecondaire au Canada pour favoriser la collaboration et créer des possibilités pour les étudiants.

³ CICan est un organisme national à adhésion volontaire qui représente les collèges, instituts, cégeps et écoles polytechniques financés par l'État au Canada et à l'échelle internationale.

⁴ Les sondages auprès des employeurs et des établissements d'études postsecondaires étaient à participant volontaire, non représentatifs et non aléatoires. Ces sondages ont été menés par le COQES au moyen de SimpleSurvey. Notre analyse s'est limitée à des statistiques descriptives. Le sondage auprès des étudiants potentiels a été mené par Abacus Data et les participants ont été choisis à partir d'un échantillon aléatoire de panélistes. Nous avons pondéré les données à l'aide des données du recensement pour nous assurer que l'échantillon correspondait à la population canadienne en âge de travailler et selon l'âge, le sexe, le niveau de scolarité et la région. La marge d'erreur pour un échantillon aléatoire comparable de même taille est de +/- 2,1 %, 19 fois sur 20.

Qu'est-ce qu'une microcertification?

Le terme « microcertification » est utilisé pour décrire diverses expériences d'études offertes par divers fournisseurs. Les collèges, les universités, les employeurs (p. ex. Google, IBM et Salesforce), les fournisseurs spécialisés (p. ex. FutureLearn, Udacity et EdX) et les organismes sans but lucratif utilisent tous des variations du terme pour décrire leurs programmes uniques (Fain, 2020; Shah, 2020). Dans un même temps, certains de ces fournisseurs et d'autres organisations internationales proposent des définitions et des cadres pour expliquer comment les microcertifications diffèrent des programmes traditionnels. Bien qu'il n'existe pas une seule définition universelle de « microcertification », il y a certains thèmes qui reviennent constamment.

Presque toutes les définitions des microcertifications mettent en évidence deux caractéristiques distinctives :

Figure 1 : Définition des caractéristiques d'une microcertification



Champ étroit : Les microcertifications mettent l'accent sur l'acquisition d'un petit ensemble de compétences. En revanche, les titres de compétences traditionnels visent à enseigner un ensemble complet de compétences interreliées.



Courte durée de l'apprentissage : Du fait que l'apprentissage a un champ moins étendu, les étudiants peuvent obtenir les microcertifications plus rapidement que ce n'est le cas pour la plupart des titres de compétences traditionnels.

L'UNESCO décrit la façon dont ces caractéristiques sont interreliées : [traduction] « les microcertifications se composent de modules d'apprentissage nettement moins longs que les titres scolaires conventionnels et permettent souvent aux apprenants d'accomplir le travail requis sur une période plus courte » (Borhene et Keevy, 2018). La définition adoptée par le groupe d'experts en Australie se penchant sur la question pour son cadre de qualifications est encore plus succincte, en précisant qu'une microcertification est « plus limitée qu'une qualification formelle » (Oliver, 2019).

eCampusOntario⁵ a adopté une définition proposée par le Royal Melbourne Institute of Technology (RMIT) en Australie. Cette définition met également l'accent sur le champ étroit et la rapidité de l'apprentissage :

Les microcertifications servent à certifier les réalisations d'une personne dans le cadre de l'apprentissage de compétences particulières et diffèrent des titres

⁵ « eCampusOntario est un centre d'excellence en matière d'enseignement et d'apprentissage reposant sur la technologie financé par la province. eCampusOntario dirige un consortium de 46 collèges et universités de l'Ontario financés par l'État et un institut autochtone chargé d'élaborer et de mettre à l'essai des outils d'apprentissage en ligne afin de promouvoir l'utilisation de la technologie de l'éducation et des environnements d'apprentissage numériques. Grâce au financement du gouvernement de l'Ontario, eCampusOntario a jusqu'à présent facilité la mise en œuvre de 36 projets pilotes dans les collèges et universités de l'Ontario » (ministère des Collèges et Universités de l'Ontario, 2021).

d'études traditionnels, comme les grades et diplômes, en ce sens que les programmes d'études sont plus courts, peuvent être personnalisés et offrent une valeur et une pertinence uniques dans le monde du travail en évolution (eCampusOntario, 2019a).

Le RMIT précise qu'en plus du champ étroit et du court échéancier d'apprentissage, les microcertifications sont personnalisées et pertinentes. Des caractéristiques comme la pertinence, la cumulabilité, la souplesse et l'évaluation sont certains des aspects inclus à certaines définitions du terme à l'étranger, mais de façon non uniforme. On trouve une description de ces caractéristiques et des exemples à la figure 2.

Figure 2 : Caractéristiques communes des microcertifications



Pertinent : répondant aux besoins de l'industrie ou de la collectivité

Selon la New Zealand Qualifications Authority (NZQA, sans date), les microcertifications doivent fournir [traduction] « une preuve solide qu'elles répondent à un besoin de l'industrie, des employeurs, de l*iwi* [un mot māori qui signifie "tribu"] ou de la collectivité » (NZQA, s. d.). La définition adoptée dans le cadre du projet MICROBOL en Europe exige que les microcertifications [traduction] « fournissent à l'apprenant des connaissances, des compétences ou des habiletés particulières qui répondent aux besoins sociétaux, personnels, culturels ou du marché du travail » (Cirlan et Loukkola, 2020b). Les principes adoptés par eCampusOntario relativement aux microcertifications comprennent la pertinence « assurée grâce à la consultation et la collaboration avec les employeurs » (2019b).



Cumulable : partie d'une séquence d'apprentissage menant à un titre de compétences plus étendu

Dans le cadre du projet MicroHE, cofinancé par l'Union européenne et Erasmus+, on définit une microcertification comme une [traduction] « sous-unité d'un ou de plusieurs titres de compétences qui pourraient s'accumuler de sorte à mener à un titre de compétences plus important ou faire partie d'un portefeuille » (2019), et le Consortium européen des universités innovatrices parle d'une [traduction] « certification de l'apprentissage qui peut s'accumuler et mener à un titre de compétences ou un diplôme plus étendu, faire partie d'un portefeuille qui fournit une preuve confirmant l'apprentissage d'une personne ou avoir de la valeur en soi » (2020).



Évalué : évaluation de l'apprentissage au moyen, par exemple, de travaux ou d'examens

Dans un rapport, le British-Columbia Council on Admissions and Transfer définit une microcertification comme l'aboutissement d'une [traduction] « réalisation évaluée d'un sous-ensemble d'apprentissage » (Duklas, 2020). Un rapport similaire produit pour la Commission européenne précise que les microcertifications sont [traduction] « évaluées par rapport à des normes transparentes » (Futures et coll., 2020). Aux États-Unis, la définition proposée par Digital Promise et le Center for Teaching Quality précise que les microcertifications [traduction] « mettent l'accent sur les compétences et capacités proprement dites, et non sur le "temps accumulé dans des salles de classe" » (2016).



Souple : on peut personnaliser le rythme ou la structure du contenu

La définition de l'Université de l'État de New York fait la distinction entre les microcertifications et les diplômes traditionnels : [traduction] « ils sont généralement offerts sur des périodes plus courtes ou plus souples » (s.d.). La National Education Association aux États-Unis définit ses propres microcertifications comme étant personnalisées et souples. Elles permettent aux apprenants de [traduction] « créer leur propre parcours d'apprentissage en fonction de leurs champs d'intérêt et de leurs objectifs de carrière » et d'avoir l'option « d'étudier au moment qui vous convient, seul ou avec vos pairs » (s.d.).

Selon le COQES, les caractéristiques susmentionnées ne définissent pas les microcertifications. Bien que ces caractéristiques soient utiles, nous constatons qu'il existe de nombreux exemples de microcertifications qui ne sont pas souples ou cumulables, par exemple.

Dans cette optique, nous offrons une définition qui décrit la gamme de microcertifications offertes actuellement. Notre définition est intentionnellement **descriptive** plutôt que **normative**. Nous visons à établir une assise commune sur laquelle les collèges, les universités et les gouvernements canadiens peuvent s'appuyer pour innover et faire connaître leurs programmes de microcertification.

Figure 3 : Définition de microcertification du COQES

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.

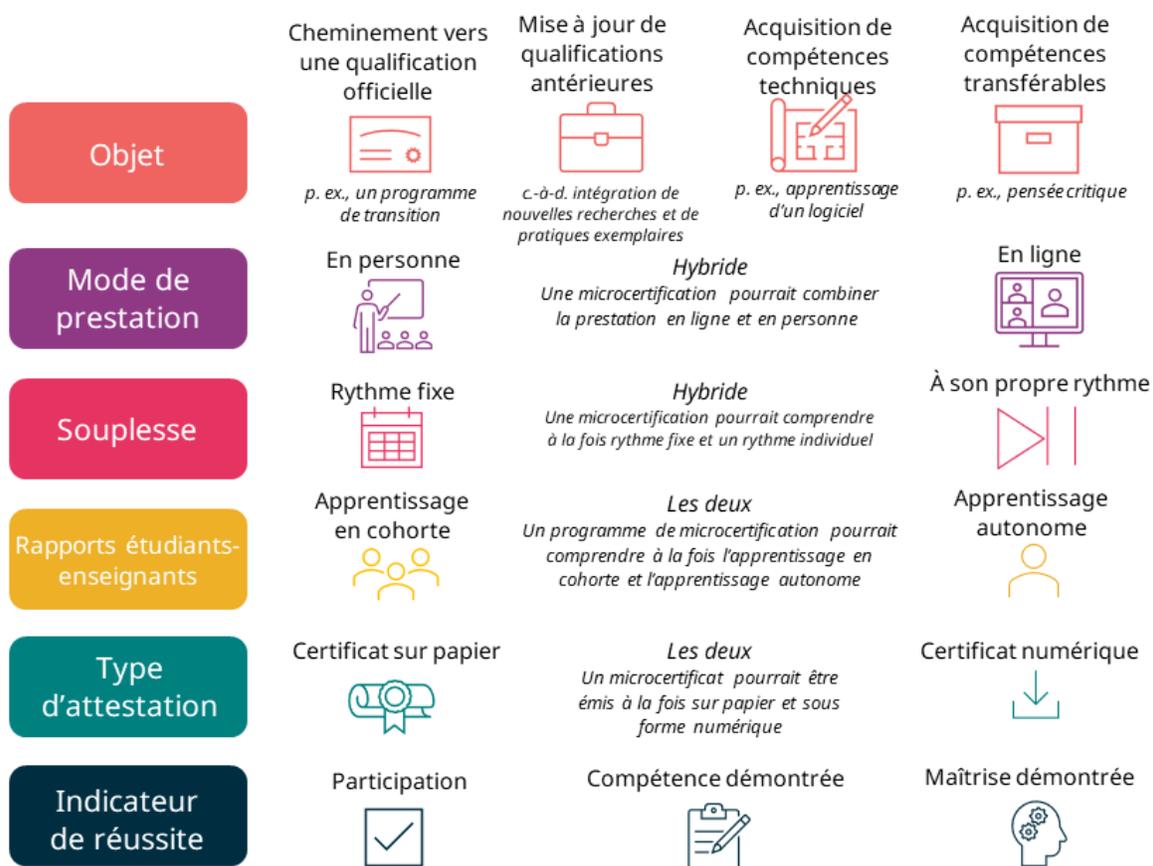
Voici quelques éléments importants à souligner au sujet de notre définition :

- Comme la plupart des définitions adoptées à l'étranger, la nôtre souligne le champ étroit et la courte durée des programmes de microcertification comme des caractéristiques essentielles.
- En utilisant le terme « programme », nous laissons sous-entendre qu'il y a une expérience d'apprentissage ou une pédagogie intentionnelle associée au titre d'études. Ainsi, les microcertifications sont distinctes des badges numériques qui servent à indiquer les compétences, les connaissances ou l'intérêt acquis à tout moment et de n'importe quelle façon et qui [traduction] « peuvent ou non être liés à un programme d'études » (Kato et coll., 2020).
- Nous définissons les « compétences » comme des aptitudes, des connaissances et des attributs, comme le fait le gouvernement des États-Unis (Committee on Education and the Workforce, 2017) et en conformité avec nos travaux antérieurs sur l'éducation axée sur les compétences (Pichette et Watkins, 2018).
- Nous soulignons la relation potentielle entre les microcertifications et les autres titres de compétences. Par exemple, il peut y avoir une condition préalable pour participer à un programme de microcertification ou les microcertifications peuvent servir à accéder à d'autres titres d'études. Cela dit, ces relations n'en font pas partie intégrante et les microcertifications devraient être utiles en soi pour l'apprenant.
- Notre définition utilise le terme « microcertification » comme terme générique. Les gouvernements et d'autres organismes de financement, ainsi que les établissements eux-mêmes, peuvent utiliser des définitions plus précises (qui cadrent avec les nôtres) pour atteindre leurs objectifs uniques. eCampusOntario, par exemple, a adopté des principes pour un type particulier de microcertification auxquels doivent se conformer les bénéficiaires de financement (2019b).
- Nous ne fixons pas de période ou de limite, bien que les gouvernements et d'autres organismes de financement puissent établir des paramètres en réponse à leurs intérêts. Par exemple, le gouvernement de l'Ontario a précisé que pour que l'apprenant soit admissible au Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario

(RAFEO), les microcertifications ne doivent pas dépasser 12 semaines d'études (2020b).

À la figure 4, nous montrons comment notre définition peut entraîner des variations dans la pratique et, à vrai dire, comment les microcertifications actuellement offertes au Canada varient entre elles. L'objectif de ce graphique est d'aider à corriger la confusion entourant des termes et des suppositions erronées au sujet des microcertifications (p. ex., qu'elles sont toutes offertes en ligne). Dans une certaine mesure, ce même graphique pourrait être appliqué à la plupart des autres titres de compétences offerts par les établissements postsecondaires.

Figure 4 : Typologie des microcertifications



Les microcertifications peuvent varier en fonction du besoin auquel elles répondent chez l'apprenant ou quant à la façon dont elles sont conservées et communiquées — dans certains cas, les personnes qui obtiennent une microcertification reçoivent un badge numérique qui contient des métadonnées au sujet de l'établissement émetteur, tandis que d'autres obtiennent le titre de façon traditionnelle sur support papier. Les microcertifications peuvent reconnaître la participation d'un étudiant à un programme (c.-à-d. son assiduité) ou sa compétence démontrée dans les travaux ou les examens (c.-à-d. qu'il a réussi). Dans certains cas, les

microcertifications ne peuvent être octroyées que lorsque la maîtrise — un paramètre plus élevé que la compétence — est obtenue. Par exemple, l'apprenant peut être tenu de reprendre les évaluations jusqu'à ce qu'il obtienne une note de 90 %⁶.

Maintenant que nous vous avons parlé du concept des microcertifications, vous trouverez dans les sections qui suivent une description des personnes à qui elles s'adressent et de la façon dont elles répondent à leurs besoins. Nous présentons ci-dessous les perceptions qu'ont les intervenants des microcertifications, ainsi que des arguments qui illustrent pourquoi la définition et la typologie proposées ci-dessus sont nécessaires.

Comment les employeurs perçoivent-ils les microcertifications?

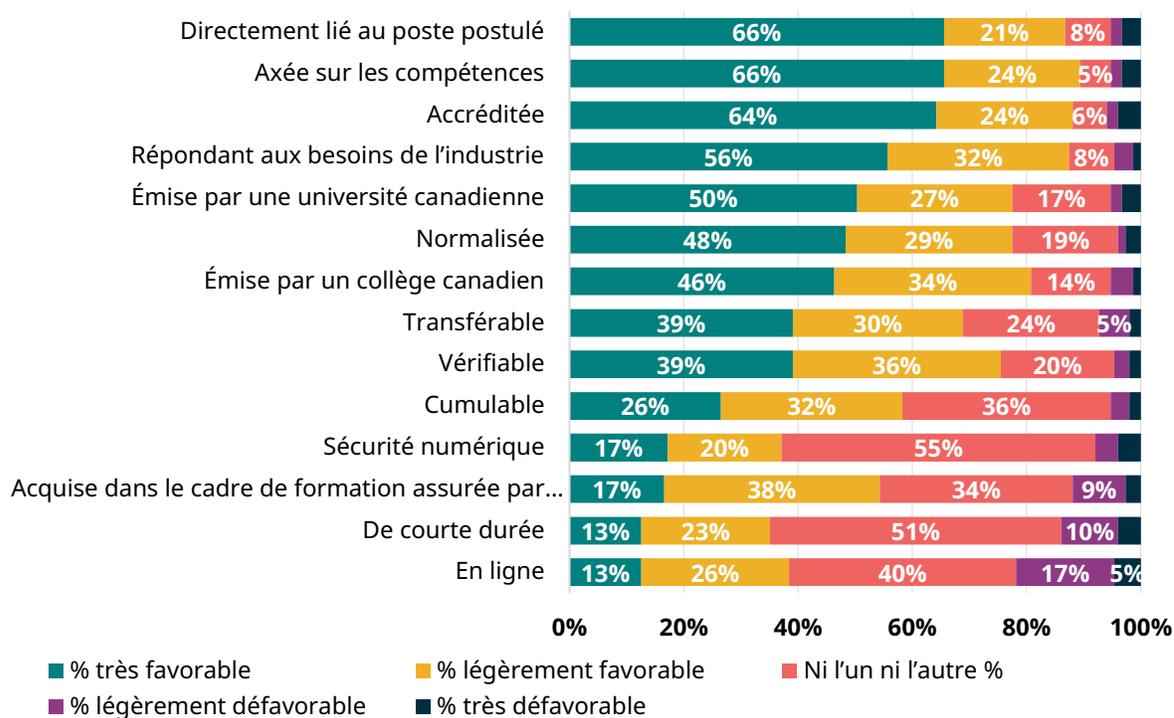
Avec le soutien de la Table ronde sur les affaires et l'éducation supérieure (TRAES), nous avons interrogé 201 employeurs canadiens entre le 12 décembre 2020 et le 18 janvier 2021. Les répondants représentaient des organisations dans un éventail d'industries et de tailles diverses; 35 % comptaient moins de 50 employés et 18 % comptaient 10 000 employés ou plus. La majorité des répondants se trouvaient en Alberta (66 %), suivi de l'Ontario (23 %), mais toutes les provinces étaient représentées dans l'échantillon. Nous avons également interviewé des employeurs qui ont exprimé leur intérêt dans le cadre du sondage ou qui ont répondu aux activités de sensibilisation de la TRAES. On trouve ci-dessous les observations pertinentes tirées des entrevues ainsi que les résultats du sondage.

La plupart des employeurs que nous avons interrogés n'étaient pas sûrs de la signification du mot « microcertification », ce que confirment les résultats du sondage — 59 % des répondants n'étaient « pas familiers du tout » avec ce terme et seulement 10 % ont indiqué qu'ils le comprenaient bien. Les répondants connaissaient encore moins les termes synonymes comme microtitre, nanograde et grade Nexus.

Après leur avoir fourni une définition, nous avons demandé aux répondants comment ils réagiraient si la demande d'emploi d'un candidat incluait une microcertification (Figure 5). Environ 60 % des répondants ont indiqué que les microcertifications augmenteraient leur confiance dans les compétences d'un employé potentiel. Environ les deux tiers ont dit qu'ils percevraient une microcertification comme très favorable si elle était directement liée au poste postulé, axée sur des compétences ou accréditée. Les répondants au sondage étaient moins enthousiastes à l'égard de l'aspect « court » des microcertifications dans le contexte de l'embauche.

⁶ Pour en savoir plus sur l'apprentissage visant à assurer la maîtrise, consultez le rapport 2018 du COQES [Éducation axée sur les compétences : Guider le programme de mesure des compétences](#).

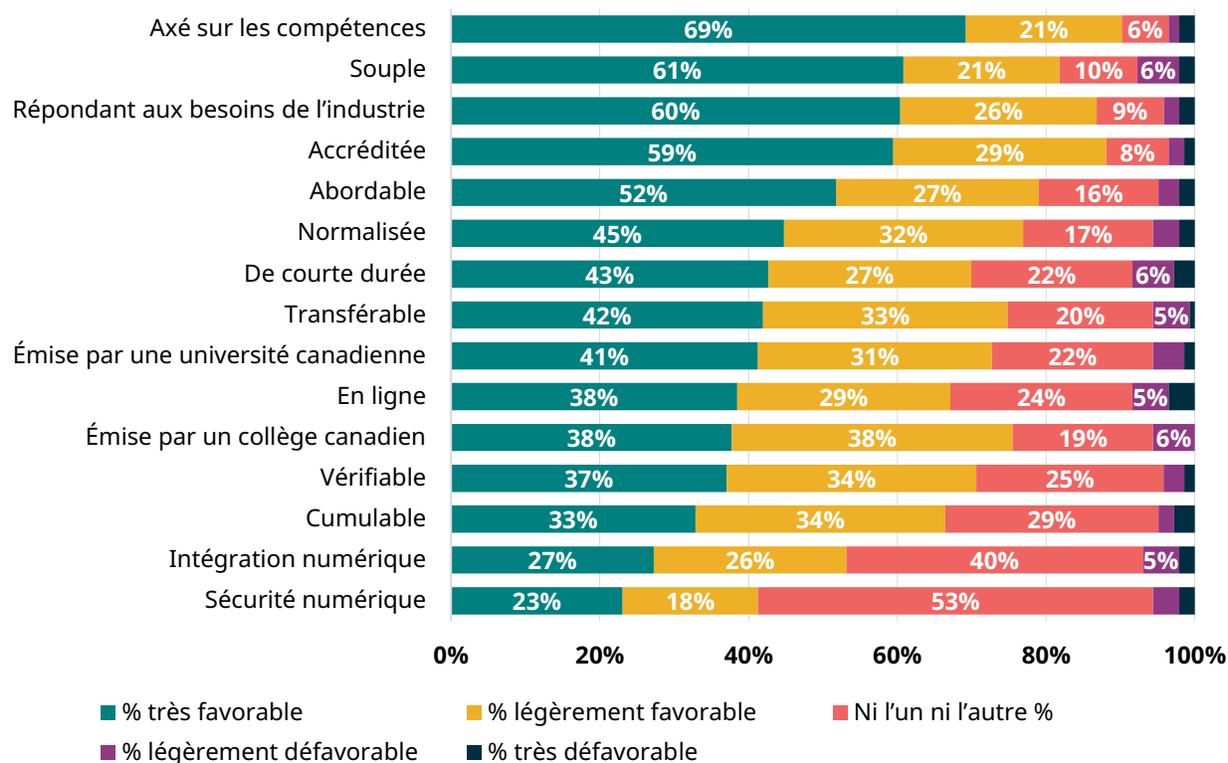
Figure 5 : Sondage auprès des employeurs : Imaginez que vous constatez que la demande d'emploi d'un candidat inclut une microcertification. Dans quelle mesure verriez-vous comme favorables les caractéristiques suivantes? (n=151)



Les répondants avaient une opinion légèrement différente lorsqu'on leur a demandé de penser aux microcertifications comme une façon d'assurer la formation et le perfectionnement du personnel interne (

Figure 6). Dans ce contexte, près de 70 % ont indiqué qu'ils auraient une opinion très favorable des microcertifications axées sur les compétences. L'alignement sur les besoins de l'industrie et la souplesse étaient les prochaines caractéristiques perçues comme les plus favorables. Dans ce cas, les répondants avaient une opinion relativement positive de la durée plus courte d'un programme de microcertification.

Figure 6 : Sondage auprès des employeurs : * Imaginez que votre organisation envisage d'offrir des microcertifications à des fins de formation et perfectionnement du personnel à l'interne. Dans quelle mesure seriez-vous favorable aux caractéristiques suivantes d'une microcertification? (n=143)



La plupart des employeurs qui ont répondu au sondage (70 %) ont indiqué que les microcertifications pourraient faciliter le maintien en poste des employés. Environ 60 % des répondants estimaient qu'il serait logique d'élaborer et d'offrir des microcertifications à l'interne à leurs employés, et 54 % étaient disposés à collaborer avec des partenaires du secteur postsecondaire pour les offrir.

La plupart des employeurs ont indiqué que le perfectionnement professionnel du personnel était une priorité; 86 % d'entre eux ont déclaré que leur organisation avait offert des possibilités de perfectionnement ou d'apprentissage au cours des trois dernières années. En moyenne, au cours de la même période, environ la moitié (52 %) ont déclaré avoir dépensé 1 000 \$ ou moins par employé (Figure 7).

Figure 7 : Sondage auprès des employeurs : * Lorsque vous pensez aux trois dernières années, combien votre organisation a-t-elle investi en moyenne, par employé, par année, dans des activités de perfectionnement professionnel ou d'apprentissage? (n=144)



Dans l'ensemble, les employeurs qui ont participé à notre sondage estiment que les microcertifications peuvent jouer un rôle important dans l'apprentissage permanent : 69 % estiment que les microcertifications répondent au besoin de perfectionnement des compétences des adultes qui n'ont pas d'expérience antérieure au niveau postsecondaire, et 73 % ont dit la même chose pour les adultes ayant une telle expérience. Certains des employeurs que nous avons interrogés ont également mentionné que les microcertifications pourraient avoir de la valeur dès le début d'un parcours scolaire comme moyen d'initier les apprenants à un domaine d'intérêt avant qu'ils s'engagent à étudier dans celui-ci. Par exemple, une microcertification pourrait servir de précurseur à un programme d'apprentissage ou servir à démontrer l'intérêt ou l'engagement de la personne envers un employeur potentiel.

Comment les Canadiens perçoivent-ils les microcertifications?

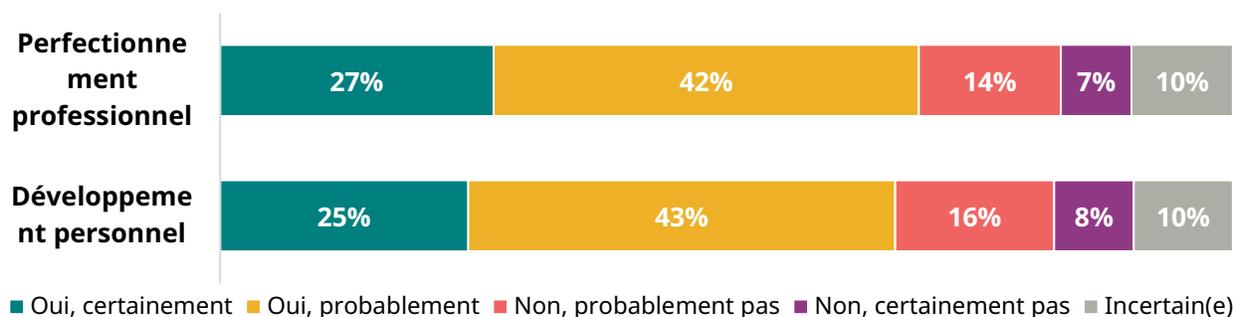
En collaboration avec Abacus Data, nous avons interrogé 2 000 résidents canadiens âgés de 18 à 64 ans entre le 1^{er} et le 5 septembre 2020. Nous désignons ce groupe comme des « étudiants potentiels », car ils n'étaient pas inscrits à des programmes postsecondaires au moment de l'enquête.

Seulement un quart des Canadiens interrogés avaient entendu parler des microcertifications, et encore moins (19 %) étaient en mesure d'en fournir une quelconque définition. Les résultats de l'enquête indiquent que la connaissance du terme était plus élevée chez les jeunes Canadiens en âge de travailler, les personnes dont le revenu du ménage est plus élevé et les personnes ayant fait des études universitaires.

Une fois qu'on avait fourni une définition aux répondants, ils étaient fort intéressés par les microcertifications : 74 % des Canadiens en âge de travailler ont manifesté de l'intérêt pour le perfectionnement professionnel, le perfectionnement personnel ou les deux (Figure 8). Les répondants au sondage ont reconnu l'utilité de programmes courts et ciblés aujourd'hui et à l'avenir, 78 % d'entre eux affirmant qu'il sera important pour eux de perfectionner leurs compétences et de suivre une formation continue pour protéger leur carrière à l'avenir. Plus

particulièrement, les répondants ont dit qu'ils aimeraient perfectionner des compétences transférables comme la pensée critique, les communications et les qualités de dirigeant.

Figure 8 : Sondage auprès des Canadiens : Seriez-vous intéressé par les microcertifications pour assurer votre... (n=2000)

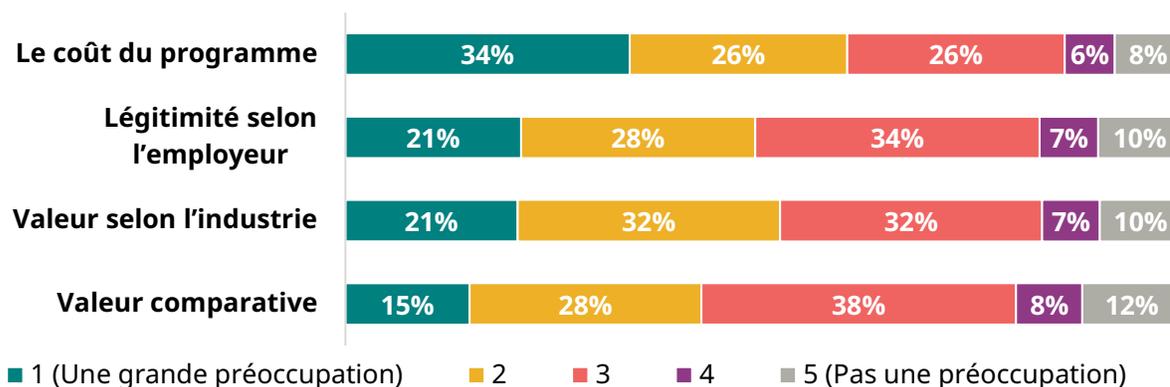


L'intérêt pour un changement de carrière peut expliquer en partie l'attrait; 42 % des répondants ayant un emploi ont dit envisager de changer d'employeur ou de carrière. La pandémie aussi a un effet : 68 % des répondants ont subi une quelconque perturbation dans leur travail en raison de la COVID-19; 32 % des répondants occupant un emploi ont dû acquérir de nouvelles compétences au travail. Parmi les répondants sans emploi, 57 % souhaitaient retourner sur le marché du travail dans un domaine entièrement nouveau. Parmi les répondants occupant un emploi, un meilleur salaire et le souhait d'apprendre quelque chose de nouveau ou d'acquérir de nouvelles compétences sont d'autres facteurs clés qui les motivent.

L'utilité et le coût tels que perçus par l'industrie étaient les principales préoccupations des répondants au sujet des microcertifications. Cela dit, les coûts constituent généralement une plus grande source de préoccupation parmi ceux qui sont moins intéressés par les microcertifications dans l'ensemble (p. ex. les Canadiens âgés qui font partie de ménages à faible revenu). On observe également que les préoccupations au sujet des coûts sont plus élevées parmi les employés dans les domaines de la TI, des affaires, des finances et des services professionnels. Les professionnels dans les domaines de la santé, de l'éducation, de la TI, des affaires, des finances et des services professionnels sont les plus préoccupés par la perception qu'ont les employeurs dans leurs secteurs respectifs de la valeur des microcertifications.

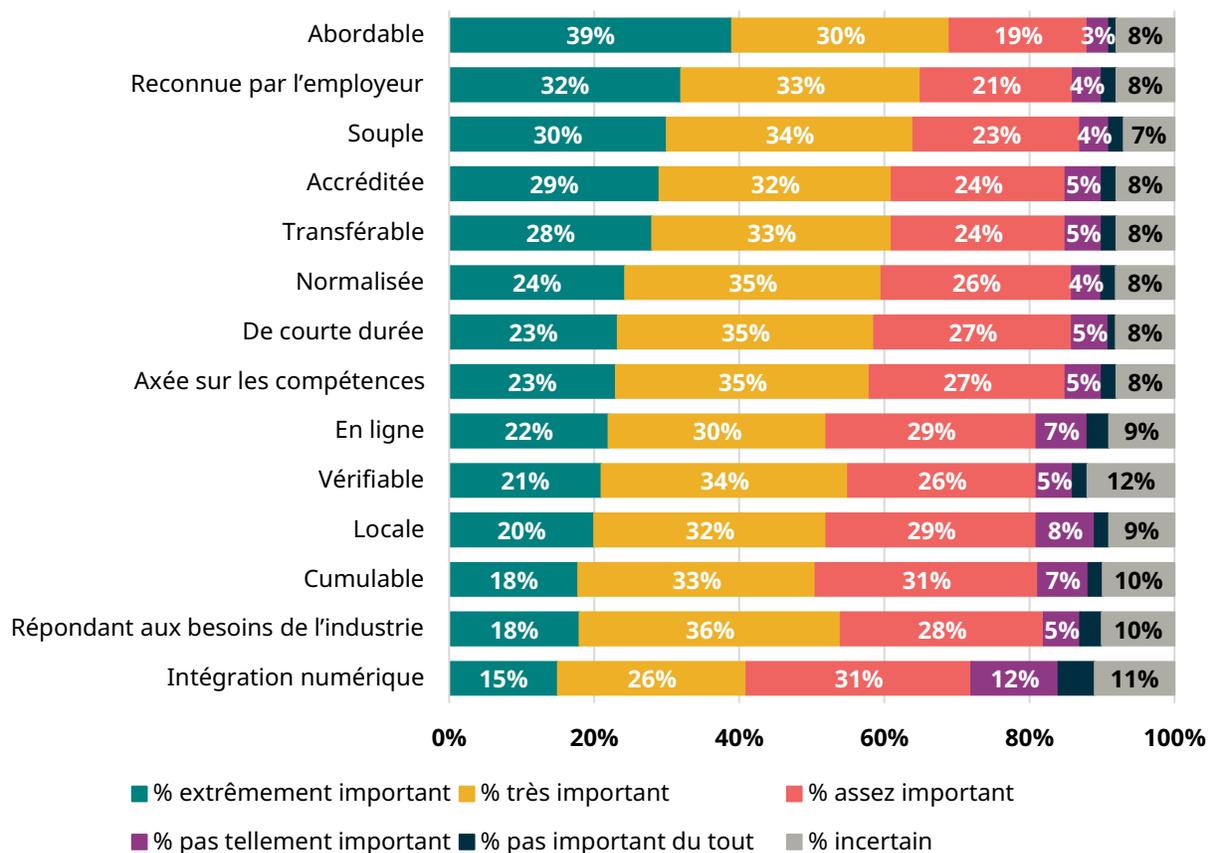
Notre sondage suggère que les Canadiens qui s'intéressent à suivre des programmes de microcertification pour assurer leur perfectionnement personnel et professionnel ont des préoccupations similaires relativement au coût (Figure 9). Les répondants ont également souligné l'abordabilité comme étant particulièrement importante — seulement 25 % environ des répondants ont dit qu'ils paieraient plus de 250 \$ de leur poche pour obtenir une microcertification hypothétique. Cela dit, le tiers des répondants ont indiqué avoir accès à un soutien financier pour l'apprentissage professionnel par l'entremise de leur employeur, et de nombreux répondants espèrent obtenir l'aide de leurs employeurs pour acquitter la facture. Le quart ont indiqué avoir un programme interne de microcertifications à leur lieu de travail.

Figure 9 : Sondage auprès des Canadiens : Lorsque vous décidez d'obtenir ou non une microcertification, est-ce que l'une ou l'autre des situations suivantes susciterait des préoccupations? (n=2000)



Les Canadiens interrogés ont reçu une liste de caractéristiques possibles des microcertifications, semblables à celles présentées aux employeurs. Après « abordable » et « reconnu par l'employeur », les répondants ont indiqué que la question de savoir si une microcertification est « souple » est la plus importante (Figure 10).

Figure 10 : Sondage auprès des Canadiens : Quelle est l'importance de chacune des caractéristiques possibles suivantes d'une microcertification?



Enfin, environ 70 % des Canadiens interrogés ont indiqué que l'absence d'une définition largement utilisée fait qu'il est difficile de comprendre la valeur des microcertifications. L'uniformisation de l'utilisation du terme aidera à répondre aux préoccupations des Canadiens en âge de travailler au sujet des microcertifications, en particulier parmi ceux qui manifestent déjà de l'intérêt à cet égard.

Comment les collèges et les universités abordent-ils les microcertifications?

En partenariat avec la TRAES et CIGan, nous avons sondé des collèges publics (y compris des écoles polytechniques et cégeps) et des universités un peu partout au Canada entre le 11 novembre et le 15 décembre 2020. Au total, 161 représentants ont répondu au nom de 105 établissements; 67 % d'entre eux étaient membres de CIGan. La plupart des répondants occupaient des postes de direction dans leur établissement (p. ex. doyen, président de département ou vice-recteur).

La plupart des établissements représentés dans le sondage offraient déjà des microcertifications ou prévoient le faire à l'avenir. La plupart de ceux qui offrent déjà des microcertifications ont précisé qu'ils le font en tant que des titres de compétences autonomes

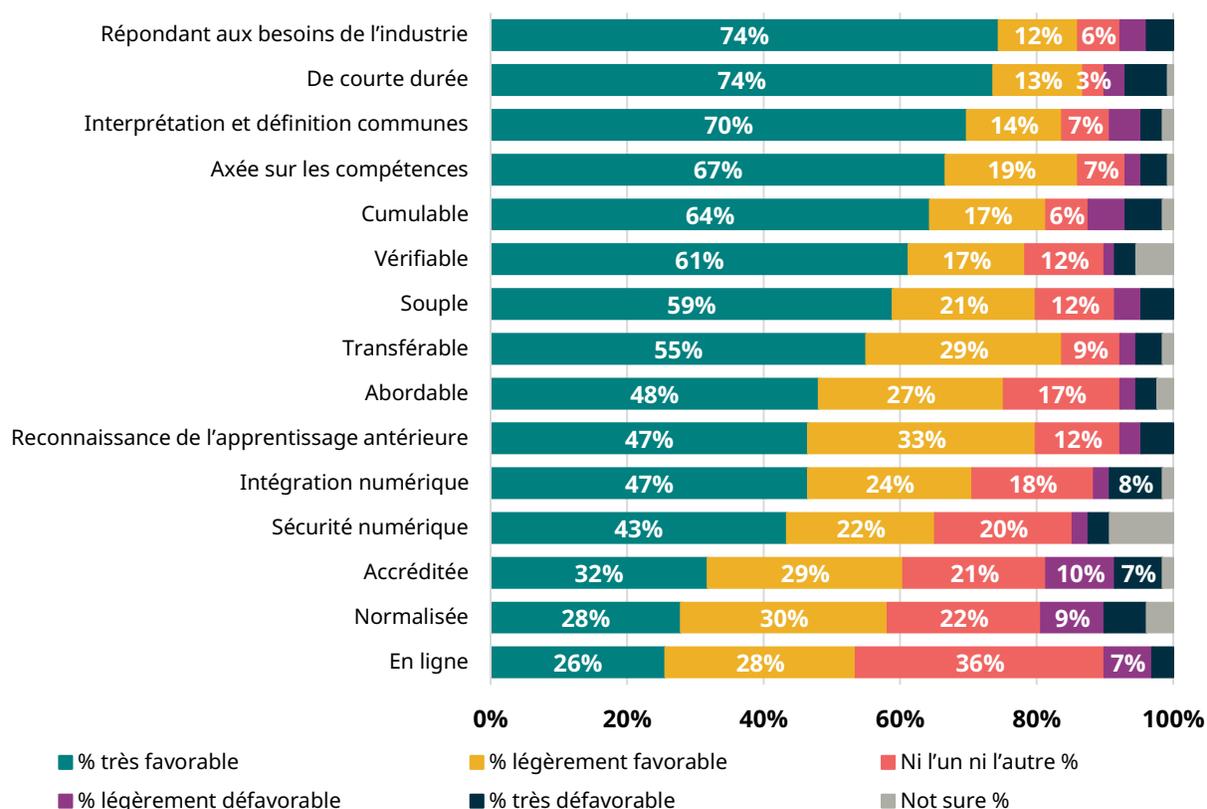
(89 %) ou dans le cadre de la formation d'entreprise (73 %) et certains offrent des microcertifications cumulables qui peuvent être combinées (39 %). Les répondants ont indiqué que majoritairement, dans le cadre de leurs programmes de microcertification, les établissements d'enseignement postsecondaire ciblent les adultes qui cherchent à changer de profession (92 %) et les employés/employés potentiels chez des partenaires de l'industrie (91 %). La plupart des répondants considèrent les microcertifications comme un moyen d'accéder à un nouveau marché d'étudiants.

Les répondants des collèges et des universités avaient des points de vue assez similaires sur ce qu'ils estiment être les caractéristiques les plus favorables des microcertifications. Pour les répondants, la pertinence et la correspondance aux besoins de l'industrie étaient les aspects les plus importants⁷; la courte durée des programmes et le fait de disposer d'une compréhension/définition commune venaient en deuxième et troisième lieu (

⁷ De plus, 90 % des répondants ont indiqué que leur établissement est disposé à collaborer avec des partenaires dans l'industrie et la collectivité dans le cadre des microcertifications (p. ex. pour élaborer conjointement des microcertifications ou pour obtenir des conseils ou un appui).

Figure 11). Fait à noter, pour 36 % des répondants, cela ne faisait aucune différence que le programme de microcertification soit offert en ligne ou non.

Figure 11 : Sondage dans le secteur postsecondaire : Dans quelle mesure seriez-vous favorable aux caractéristiques suivantes d'une microcertification?



La plupart des répondants pensaient que les microcertifications pouvaient aider à combler les lacunes dans les compétences transférables (86 %) et techniques (81 %). Et ils étaient nombreux à signaler que la pandémie de COVID-19 a accéléré le besoin de ce genre de programmes. Il n'est donc pas surprenant que 83 % des représentants qui ont répondu à notre sondage aient déclaré que leur leadership institutionnel encourage le développement de microcertifications (bien que moins de 40 % affirment avoir un cadre ou une stratégie pour les guider).

Nous avons mené des entrevues de suivi auprès de répondants qui ont exprimé leur intérêt et d'autres qui ont été identifiés par échantillonnage « en boule de neige »; nous avons réalisé 17 entrevues dans le secteur postsecondaire en tout. Nos entrevues avec des représentants de l'enseignement postsecondaire ont renforcé les constatations décrites ci-dessus et nous ont permis d'explorer certaines idées sur la forme que devraient revêtir les programmes de microcertification. Par exemple, plusieurs personnes interrogées ont soulevé la question de la définition de « court ». La longueur d'un programme de microcertification devrait-elle être prescrite ou est-ce que cela étoufferait l'innovation dans des domaines comme l'apprentissage axé sur la maîtrise? Lorsqu'il suit un programme d'apprentissage axé sur la maîtrise, l'étudiant progresse à sa propre vitesse, qui correspond à sa propre compétence démontrée, et peut obtenir un titre d'études plus rapidement ou plus lentement que ses pairs, mais cela dépend de son expérience ou des études qu'il a faites auparavant. Voici certains des autres points soulevés par certaines des personnes interrogées :

- Quelles sont les conséquences si l'industrie agit plus rapidement que les collèges et les universités et offre des microcertifications avant eux?
- Les microcertifications sont-elles financièrement viables? Les établissements pourraient-ils coordonner/différencier leurs offres de microcertifications pour tirer parti des économies d'échelle?
- Y a-t-il quelque chose d'essentiel qui se perd dans la modularisation de l'apprentissage (p. ex., cours d'éducation générale, ensembles de compétences interreliées)?

Il s'agit là de questions importantes que les décideurs doivent examiner et approfondir.

Presque toutes les personnes interviewées au niveau postsecondaire ont décrit le manque de clarté et d'uniformité qui caractérise l'utilisation du mot « microcertification » comme un grand défi. Certaines personnes interviewées ont affirmé qu'il est difficile d'expliquer la valeur de ces nouveaux programmes aux employeurs et aux étudiants en l'absence d'une définition commune.

Analyse

Notre recherche met en évidence un manque de connaissance, parmi les Canadiens et les employeurs canadiens, de la nature des microcertifications et des personnes à qui elles s'adressent. Les Canadiens touchés par les perturbations économiques devraient être au courant des nouvelles possibilités de perfectionnement des compétences et les employeurs devraient être incités à les reconnaître. En faisant savoir que les programmes de microcertification sont plus courts et plus ciblés que les programmes traditionnels menant à des titres de compétences, les établissements postsecondaires de l'Ontario et le gouvernement peuvent aider à établir une compréhension commune et s'en servir ensuite pour stimuler l'intérêt et encourager la participation à ces programmes. L'utilisation d'une définition simple et inclusive comme celle fournie à la Figure 3 créera également une marge de manœuvre pour des variantes et l'innovation, puisque les établissements et les gouvernements pourront adapter notre définition pour atteindre leurs objectifs.

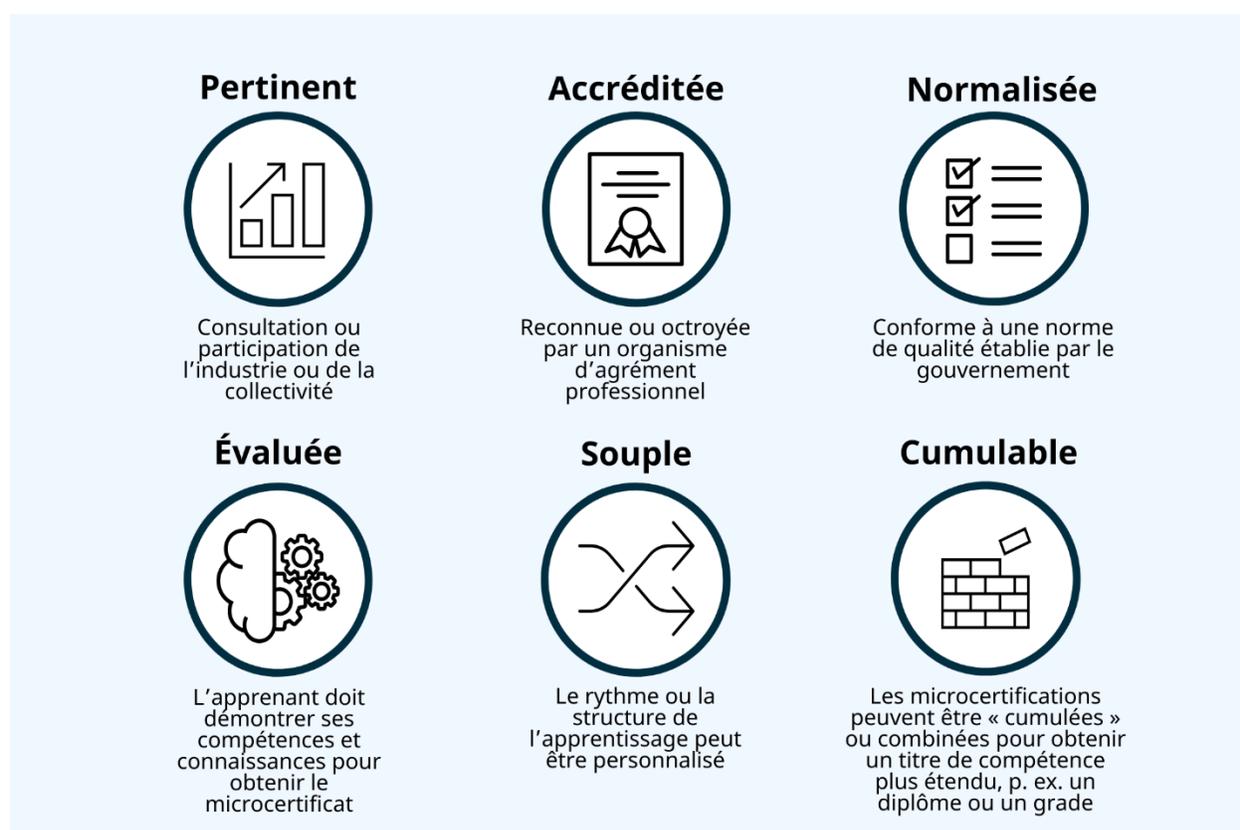
À mesure que les établissements d'enseignement postsecondaire se lancent dans la création de programmes de microcertification, ils devraient tenir compte des points de vue des employeurs et des étudiants potentiels. Les résultats du sondage que nous avons mené auprès des étudiants potentiels semblent indiquer que les Canadiens se soucient avant tout de l'abordabilité des microcertifications et de leur utilité aux yeux des employeurs. Pour que les employeurs en voient la valeur, les microcertifications doivent être axées sur les compétences et répondre aux besoins de l'industrie. L'équipe de recherche du COQES a traduit ces résultats en ce que nous appelons des « indicateurs de la qualité ». Les indicateurs de la qualité que l'on trouve dans la

Figure 11 sont des caractéristiques que les utilisateurs finaux (employeurs et Canadiens) et les établissements d'enseignement postsecondaire voient comme positives.

Nous recommandons aux établissements d'enseignement postsecondaire de s'efforcer de se conformer aux indicateurs de la qualité fournis dans la

Figure 11 dans leurs stratégies et programmes de microcertification, lorsqu'il est logique de le faire. Dans tous les cas, les établissements doivent faire preuve de transparence quant à savoir si et comment ils se conformeront aux indicateurs de la qualité. L'une des personnes interrogées a suggéré que les établissements d'enseignement pourraient élaborer quelque chose qui s'apparente à une étiquette nutritionnelle pour favoriser la transparence à l'égard de ces indicateurs; cela permettrait aux établissements d'indiquer aux employeurs, par exemple, comment la microcertification répond aux exigences de l'industrie ou de la collectivité, si le programme a été accrédité et si l'apprentissage a été évalué à cette fin. Dans le cas des titres numériques vérifiables, ce type d'information pourrait être intégré à leurs métadonnées⁸, tout comme des renseignements sur l'établissement qui les a octroyés et sur le programme. En faisant preuve de transparence au sujet de ces indicateurs, on facilitera également la transférabilité entre les établissements.

Figure 12 : Indicateurs de la qualité des microcertifications pour les établissements postsecondaires⁹



La question de savoir si et comment se conformer à un indicateur de la qualité dépend du contexte. La cumulabilité, par exemple, est une caractéristique à l'égard de laquelle les établissements d'enseignement devraient toujours faire preuve de transparence – quel est le lien entre la microcertification et les autres (micro)certifications? – mais cet aspect n'ajoute peut-être pas de valeur dans toutes les situations. L'attrait des microcertifications réside en partie dans le fait qu'elles peuvent aider les établissements d'enseignement postsecondaire à

⁸ Les « métadonnées » sont des données qui décrivent d'autres données. Par exemple, une image peut inclure des métadonnées sur sa résolution.

⁹ Cette image a été créée à l'aide du logiciel Piktochart.

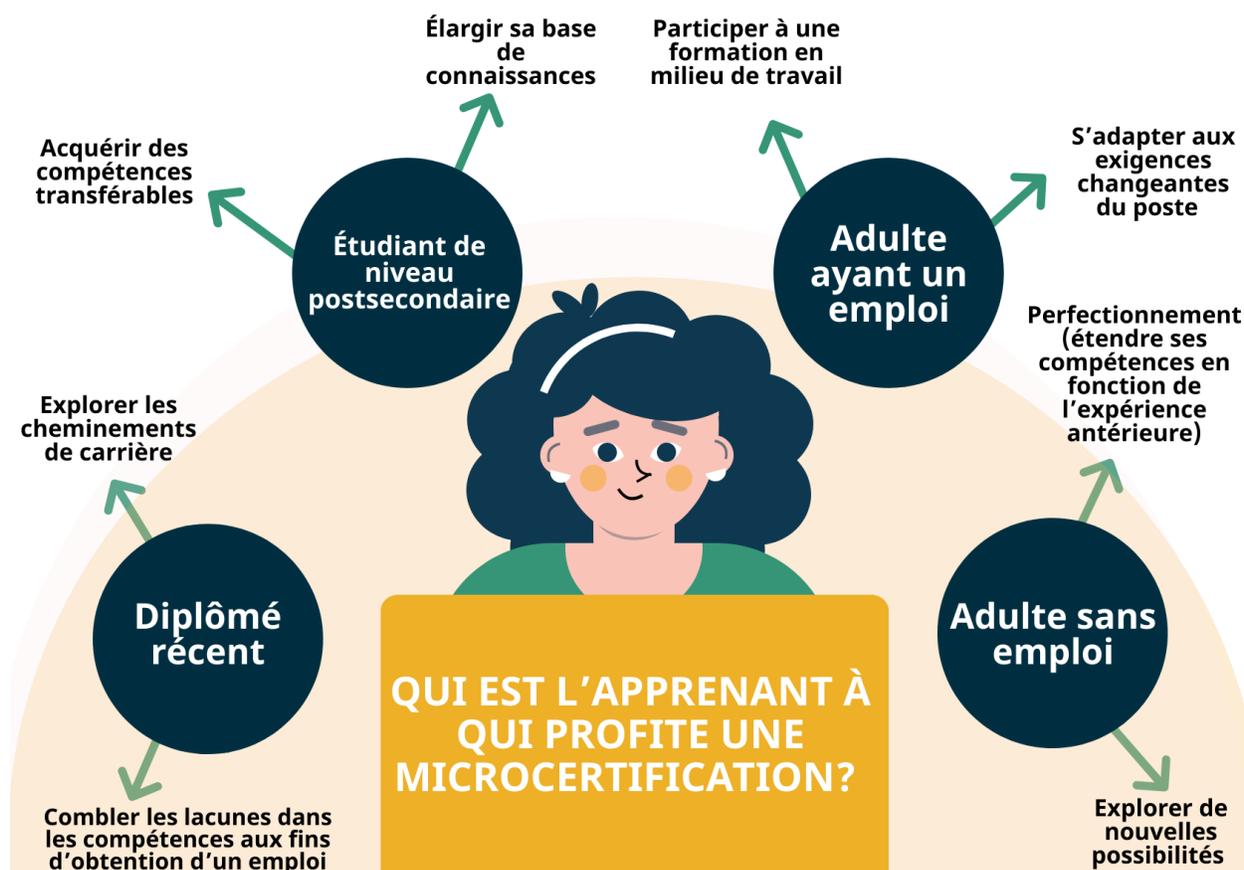
répondre, rapidement et de façon rentable, aux nouveaux besoins sociaux et économiques; cela se traduira le plus souvent par le besoin d'élaborer des programmes nouveaux et novateurs, plutôt que de déconstruire des programmes existants en modules plus courts. Nous avons constaté aussi que même si les répondants au sondage mené au niveau postsecondaire et les personnes interviewées dans ce secteur estimaient que la cumulabilité était un point positif, les employeurs et les Canadiens s'en préoccupaient moins. Pour les apprenants, il est très important que les microcertifications aient une valeur qui est indépendante des autres titres d'études. Le cumul ou la combinaison des microcertifications ne doit se faire que pour procurer des avantages supplémentaires et ne doit jamais se faire au détriment de sa valeur indépendante.

Pour aider les établissements à respecter et à communiquer les indicateurs de la qualité, le gouvernement de l'Ontario devrait établir un cadre commun pour les microcertifications. Ce processus devrait laisser de la place pour l'innovation, y compris la mise à l'essai de programmes axés sur la maîtrise qui mettent davantage l'accent sur la mesure des compétences et moins sur le temps passé en salle de classe. Pour faciliter la normalisation, nous encourageons les décideurs à tenir compte du travail que des groupes comme Credly ont déjà fait, en adoptant une terminologie commune ayant trait aux compétences pour les titres de compétences numériques (Maggioncalda et Yacoub, 2020).

Enfin, nos recherches confirment que les microcertifications ne sont qu'un élément d'un système efficace d'apprentissage permanent. Leur valeur tient principalement au fait qu'elles viennent compléter l'éducation traditionnelle, sans pour autant la remplacer. Les microcertifications devraient servir à perfectionner les compétences des apprenants adultes ayant des besoins de formation particuliers et ceux dont les connaissances et l'expérience antérieures leur ont déjà fourni une base solide de connaissances et de compétences transférables. Lorsque nous pensons aux apprenants qui entrent directement dans le système postsecondaire à partir du secondaire, nous constatons qu'il est plus utile d'enseigner des ensembles de compétences interreliées que les compétences séparées sur lesquelles sont axées les microcertifications. En outre, pour les adultes qui ont besoin de recyclage (c.-à-d. qui veulent acquérir des ensembles de compétences entièrement nouveaux), nous considérons les programmes d'éducation axée sur les compétences (ÉAC) comme étant plus appropriés que les microcertifications. Les programmes d'ÉAC enseignent des compétences interreliées et permettent aux étudiants ayant des connaissances et de l'expérience de progresser relativement rapidement et de façon rentable (Pichette et Watkins, 2018).

Bien que ce ne soit pas leur objectif principal, les microcertifications peuvent aussi servir à préparer les étudiants à devenir des apprenants permanents. Elles peuvent être conçues pour exposer les récents diplômés du secondaire, par exemple, à un domaine d'études ou à un emploi (p. ex. un métier) avant de décider qu'il leur convient. Ou encore, un étudiant ayant récemment obtenu son diplôme d'études postsecondaires pourrait vouloir démontrer à un employeur potentiel qu'il s'engage à apprendre et à s'épanouir dans le domaine (p. ex., qu'il a obtenu un titre d'études supplémentaire en plus de son diplôme).

Figure 13 : Qui est l'apprenant à qui profite une microcertification¹⁰?



En ce qui concerne les prochaines étapes de la recherche, le COQES souhaite en apprendre davantage sur la qualité de l'apprentissage dans le contexte des microcertifications et sur la façon dont cette qualité peut être assurée. Cela comprend l'examen des résultats obtenus sur le marché du travail par les apprenants qui participent aux programmes de microcertifications – sont-ils bien servis? Selon des recherches antérieures, lorsque les Canadiens perdent leur emploi, ils obtiennent de meilleurs résultats sur le plan économique lorsqu'ils poursuivent des études supérieures avant de retourner sur le marché du travail (Pichette et coll., 2020). Est-ce vrai également pour les microcertifications? Les résultats diffèrent-ils selon le type de microcertification? Les étudiants qui ont obtenu des microcertifications estiment-ils que l'expérience en vaut la peine et s'est traduite par des possibilités d'emploi plus nombreuses ou meilleures? Ce ne sont là que quelques-unes des questions de recherche connexes que nous comptons étudier à l'avenir.

¹⁰ Cette image a été créée à l'aide du logiciel Piktochart.

Bibliographie

- Borhene, C. et Keevy, J. (2018). *Digital credentialing: Implications for the recognition of learning across borders*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000264428>
- Cirlan, E. et Loukkola, T. (2020a, novembre). *Where next for universities and micro-credentials?* University World News. <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20201118105242280>
- Cirlan, E. et Loukkola, T. (2020b) *MICROBOL : Micro-credentials linked to the Bologna key commitments*. <https://microcredentials.eu/wp-content/uploads/sites/20/2020/09/MICROBOL-Desk-Research-Report.pdf>
- Committee on Education and the Workforce (2017), PROSPER Act. <https://edworkforce.house.gov/prosper/> (2017), PROSPER Act.
- Berry, B. et K. Cator (2016). *Micro-credentials : Driving teacher learning & leadership*. Digital Promise et Center for Teaching Quality. https://digitalpromise.org/wp-content/uploads/2016/06/Microcredentials_Driving_teacher_learning_leadership.pdf
- La Presse canadienne. (2021). B.C.'s post-secondary 'micro credentials' program aims to build fast track to jobs. *Toronto Star*. <https://www.thestar.com/news/canada/2021/02/08/bcs-post-secondary-micro-credentials-program-aims-to-build-fast-track-to-jobs.html>
- Duklas, J. (2020) *Micro-Credentials: Trends in credit transfer and credentialing*. BC Council on Admissions & Transfer. <https://www.bccat.ca/pubs/Reports/MicroCredentials2020.pdf>
- eCampusOntario (2019a). *eCampusOntario – Projet pilote de microcertification*. eCampusOntario. <https://www.ecampusontario.ca/wp-content/uploads/2020/05/EOI-Micro-cert-2020-Final-FR.pdf>
- eCampusOntario (2019b). *Principes et cadre de microcertification*. eCampusOntario. <https://www.ecampusontario.ca/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-07-microcertifications-fr.pdf>
- Consortium européen d'universités innovantes. (2020). *Towards a European Micro-credentials Initiative*. ECIU. <https://www.eciu.org/news/towards-a-european-micro-credentials-initiative>
- Fain, P. (août 2020). *Alternative credentials on the rise*. *Inside Higher Ed*. <https://www.insidehighered.com/news/2020/08/27/interest-spikes-short-term-online-credentials-will-it-be-sustained>
- Futures, H. S., Andersen, T. et K. N. Larsen (2020). *A European Approach to Micro-Credentials*. Commission européenne. <https://ec.europa.eu/education/sites/default/files/document-library-docs/european-approach-micro-credentials-higher-education-consultation-group-output-final-report.pdf>
- Gouvernement de l'Ontario (2020a). *Plan d'action de l'Ontario : Budget de l'Ontario 2020*. Gouvernement de l'Ontario. <https://budget.ontario.ca/fr/2020/pdf/2020-ontario-budget-fr.pdf>
- Gouvernement de l'Ontario (2020b). Règl. de l'Ont. 768/20 : Subventions ontariennes d'études et prêts ontariens d'études pour des microcertifications. Gouvernement de l'Ontario. <https://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/r20768>
- Kato, S., Galán-Muros, V. et Weko, T. (2020). *The Emergence of Alternative Credentials*. OCDE – Direction de l'éducation et des compétences. [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP\(2020\)4 & docLanguage=Fr](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP(2020)4 & docLanguage=Fr)
- Maggioncalda, J. et T Yacoub, S. (2020). *4 ways to reskill the global workforce — and this is where it's already happening*. Forum économique mondial. <https://www.weforum.org/agenda/2020/12/4-ways-to-reskill-the-global-workforce/>
- MicroHE. (2019). *Challenges and opportunities of micro-credentials in Europe*. <https://microcredentials.eu/wp-content/uploads/sites/20/2019/12/WP3-Interviews-with-Key-Stakeholders-Decision-Makers-Overall-Summary-Report.pdf>
- National Education Association (s.d.) *Micro-credentials*. National Education Association. <https://www.nea.org/professional-excellence/professional-learning/micro-credentials>
- NZQA. (s.d.). *Micro-credentials*. New Zealand Qualifications Authority. <https://www.nzqa.govt.nz/providers-partners/approval-accreditation-and-registration/micro-credentials/#heading2-0>
- 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>

- Ministère des Collèges et Universités de l'Ontario (2021, 19 mars). *Microcertifications offertes par les établissements postsecondaires de l'Ontario*. Gouvernement de l'Ontario. <https://www.ontario.ca/fr/page/microcertifications-offertes-par-les-etablissements-postsecondaires-de-lontario>.
- Pichette, J. et Rizk, J. (2020). *La tendance des « micro » : donner un sens aux microtitres de compétences en Ontario*. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/fr/jackie-pichette-et-jessica-rizk-la-tendance-des-micro-donner-un-sens-aux-microtitres-de-competences-en-ontario/>
- Pichette, J., Tamburri, R., McKeown, J., Blair, K.A.W. et E. MacKay (2020). *L'apprentissage à vie en Ontario : Des possibilités élargies pour les apprenants mal servis et à mi-carrière*. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/fr/pub/lapprentissage-a-vie-en-ontario-des-possibilites-elargies-pour-les-apprenants-mal-servis-et-a-mi-carriere/>
- Pichette, J. et Watkins, E. (2018) *L'éducation axée sur les compétences : Guider le programme de mesure des compétences*. Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <https://heqco.ca/fr/pub/leducation-axee-sur-les-competences-guider-le-programme-de-mesure-des-competences/>
- Province du Manitoba. (2020). *La Province et le Collège Red River s'unissent pour protéger les Manitobains et lancent un nouveau cours de microcertification de vaccinateurs contre la COVID-19*. Communiqué de presse. <https://news.gov.mb.ca/news/index.fr.html?item=50014>
- Shah, D. (2020). *Massive List of MOO-based microcredentials*. Class Central <https://www.classcentral.com/report/list-of-mooc-based-microcredentials/>
- Université d'État de New York (s.d.). *Micro-Credentials at SUNY*. Université d'État de New York. <https://system.suny.edu/academic-affairs/microcredentials/>
- Statistique Canada (2021) Enquête sur la population active, janvier 2021. *Le Quotidien*, 5 février, N° 11-001-X dans le catalogue de Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210205/dq210205a-fra.htm>

Annexe 1 : Méthodologie

Les renseignements que contient ce rapport proviennent d'une étude utilisant des méthodes mixtes comprenant une revue de la littérature, des entrevues et des sondages. Le lecteur trouvera plus de détails sur les méthodes d'entrevue et d'enquête ci-dessous.

Entrevues

Le COQES a mené au total 44 entrevues approfondies semi-structurées avec 59 intervenants. Les représentants faisaient partie d'établissements d'enseignement postsecondaire (17), d'employeurs/entreprises (7), d'organismes sans but lucratif/ONG (10), de cabinets de consultants (5), de gouvernements (4) et autres (1).

Les personnes interviewées ont été recrutées principalement au moyen des sondages : Nous avons contacté des représentants et des employeurs du secteur postsecondaire qui ont indiqué qu'ils souhaitaient que nous communiquions avec eux pour avoir une entrevue avec nous. Nos partenaires à la TRAES ont également recruté des personnes à interviewer par l'entremise de leurs réseaux d'employeurs et d'établissements postsecondaires. En outre, nous avons utilisé une approche d'échantillonnage dite « en boule de neige », demandant aux personnes interviewées de nous recommander d'autres personnes à qui parler. Certaines entrevues ont été menées auprès de petits groupes de personnes des mêmes organisations; l'exemple le plus important était un groupe de discussion comptant 8 membres de l'Association pour l'éducation permanente dans les universités du Canada (ACEUM).

Au moins deux membres du personnel du COQES étaient présents à chaque entrevue. Toutes les entrevues ont eu lieu sur Zoom et ont duré entre 30 et 60 minutes.

Le personnel du COQES a utilisé le logiciel NVivo 12 pour coder toutes les entrevues. Les données obtenues lors des entrevues ont été regroupées en premier selon la catégorie — établissement postsecondaire, gouvernement, employeur/entreprise, ONG/sans but lucratif et autres. On a ensuite codé les données selon le thème.

La liste complète des institutions à qui appartenaient les représentants avec qui nous nous sommes entretenus est fournie au tableau 1 de l'annexe.

Annexe 1 - Tableau 1 : Participants aux entrevues

*Collège Algonquin
Supergrappe des technologies numériques
du Canada*

*Association pour l'éducation permanente
dans les universités du Canada (AEPUC)
(x8)*

- Université McGill*
- Université Simon Fraser*
- Université de Calgary*
- Université de Guelph*
- Université du Nouveau-Brunswick*
- Université de Toronto*
- Université York*
- Université de Waterloo*

*Chambre de commerce de la
Saskatchewan*

Collège Seneca

Collège St. Clair

TECH NATION Canada

*Conseil canadien des ressources humaines
en agriculture (CCRHA)*

L'EvoLLLution

Toronto Finance International

UNI Financial Corporation

Université de Calgary (x2)

Université de la Californie

Université Western Ontario

Université York

*Conseil canadien pour le commerce
autochtone*

CanCred by Learning Agents

Commonwealth of Learning

Collège Confederation

Credential Engine

Duklas Cornerstone Consulting Inc.

eCampus Ontario

Economic Modeling

EduBrief

Emergence Bio-Incubator

Enterprise Machine Intelligence and

Learning Initiative

Excellence in Manufacturing Consortium

(x3)

Collège Fanshawe (x2)

Collège George Brown

Higher Education Strategy Associates

Collège Humber

Propriétaire d'une entreprise indépendante

(industrie de la construction)

IBM (x2)

Collège Mohawk

New Zealand Qualifications Authority (x4)

Collège Northern

Centre d'innovation de l'Ontario (x2)

Ontario Tech Talent

Institut universitaire de technologie de

l'Ontario

Le Conseil des universités de l'Ontario sur

l'assurance de la qualité (2)

Université Queen's

RBC



Secteur/affiliation	Entrevues
Établissement postsecondaire	17
Employeur/entreprise	7
Sans but lucratif/ONG	10
Expert/consultant	5
Gouvernement	4
Autre	1
Total	44

Sondages

Sondage auprès des étudiants potentiels

À la suite d'un processus concurrentiel, le sondage auprès des étudiants potentiels a été élaboré et administré par Abacus Data. Le COQES ont formulé des commentaires au sujet de l'instrument d'enquête. Abacus a mené le sondage auprès de 2000 résidents canadiens âgés de 18 à 64 ans entre le 1^{er} et le 5 septembre 2020. Un échantillon aléatoire de panélistes a été invité à répondre au sondage en participant à une série de débats au moyen de la plateforme d'échange Lucid. La marge d'erreur pour un échantillon aléatoire comparable de même taille est de +/- 2,1 %, 19 fois sur 20. Nous avons pondéré les données à l'aide des données du recensement pour nous assurer que l'échantillon correspondait à la population canadienne en âge de travailler, selon l'âge, le genre, le niveau de scolarité et la région.

Sondage auprès des établissements postsecondaires canadiens

Le sondage destiné au secteur des études postsecondaires a été élaboré par le COQES en collaboration avec CIGan et avec l'aide de l'Association pour l'éducation permanente dans les universités du Canada (AEPUC). La TRAES, CIGan et CAUCE ont diffusé le sondage par courriel dans leurs réseaux. Le sondage a été mené en ligne, en français et en anglais, à l'aide de la plateforme Simple Survey entre le 11 novembre et le 15 décembre 2020. Comme l'échantillon était composé de personnes participant de façon volontaire et qu'il était non représentatif et non aléatoire, nous avons limité notre analyse à des statistiques descriptives. L'analyse a été effectuée à l'aide de STATA 16 et NVivo.

Sondage auprès des employeurs canadiens

Le sondage auprès des employeurs a été élaboré par le COQES en collaboration avec la TRAES et diffusé par la TRAES par courriel aux employeurs et groupes d'employeurs canadiens. Il a également été diffusé dans les médias sociaux (LinkedIn et Twitter).

- 63 % de l'ensemble des participants au sondage ont déclaré avoir pris connaissance de celui-ci par courriel.
- 21 % n'ont pas répondu à la question sur la façon dont ils ont appris l'existence du sondage.
- 9,5 % ont déclaré avoir appris l'existence du sondage dans les médias sociaux (p. ex. Twitter, Facebook, LinkedIn).

- 5,5 % ont choisi l'option « Autre, veuillez préciser » et leurs réponses comprenaient le fait d'être invité par une association commerciale ou industrielle, y compris le NAIT (2 %), et un établissement postsecondaire non précisé (1,5 %).

Le sondage a été réalisé en ligne, en français et en anglais, à l'aide de la plateforme Simple Survey entre le 12 décembre 2020 et le 18 janvier 2021. Comme l'échantillon était composé de personnes participant de façon volontaire et qu'il était non représentatif et non aléatoire, nous avons limité notre analyse à des statistiques descriptives. L'analyse a été effectuée à l'aide de STATA 16 et NVivo.

Annexe 1 - Tableau 3 : Méthodologie

	Entrevues	Sondage auprès d'étudiants potentiels	Sondage auprès d'employeurs canadiens	Sondage auprès d'établissements d'ÉPS
Nbre	n(entrevues)=44; n(individus)=60	n=2000	n=139	n=131
Administrateur	Tenues par le COQES	Réalisé par Abacus Data.	Réalisé par le COQES	Réalisé par le COQES
Recrutement	Échantillon volontaire recruté au moyen de sondages auprès des employeurs et établissements d'études postsecondaires, par la TRAES et l'AEPUC et au moyen d'un échantillonnage dit « en boule de neige ».	Échantillon aléatoire créé à partir de groupes de discussion liés au sondage.	Échantillon de volontaires recrutés par la TRAES.	Échantillon de volontaires recrutés par la TRAES, CIGan et l'AEPUC.
Population cible	Représentants d'entreprises/d'employeurs, d'établissements postsecondaires et d'ONG/d'organismes sans but lucratif; experts et consultants.	Résidents canadiens âgés de 18 à 64 ans qui ne sont pas actuellement inscrits à des programmes d'ÉPS.	Représentants d'employeurs canadiens.	Représentants de collèges, d'universités, d'instituts, d'écoles polytechniques et de cégeps au Canada.
Échantillon	Non aléatoire et non représentatif.	Nous avons pondéré les données à l'aide des données du recensement pour nous assurer que l'échantillon correspondait à la population canadienne en âge de travailler, selon l'âge, le genre, le niveau de scolarité et la région.	Non aléatoire et non représentatif.	Non aléatoire et non représentatif.
Marge d'erreur	S.O.	La marge d'erreur pour un échantillon aléatoire comparable de même taille est de +/- 2,1 %, 19 fois sur 20.	S.O.	S.O.

Annexe 2 : Versions accessibles des graphiques des rapports

Annexe 2 - Tableau 4 : Version accessible de la figure 4 : Typologie des microcertifications

Catégorie	Sous-catégories
Objet	<ul style="list-style-type: none"> • Cheminement vers une qualification officielle : p. ex., un programme de transition • Mise à jour de qualifications antérieures : c.-à-d. intégration de nouvelles recherches et de pratiques exemplaires • Acquisition de compétences techniques : p. ex., apprentissage d'un logiciel • Acquisition de compétences transférables : p. ex., pensée critique
Mode de prestation.	<ul style="list-style-type: none"> • En personne • En ligne • Hybride : Une microcertification pourrait combiner la prestation en ligne et en personne
Souplesse	<ul style="list-style-type: none"> • Rythme fixe • À son propre rythme • Hybride : Une microcertification pourrait combiner un rythme fixe et un rythme à son propre
Rapports étudiants-enseignants	<ul style="list-style-type: none"> • Apprentissage en cohorte • Apprentissage autonome • Les deux : Un programme de microcertification pourrait comprendre à la fois l'apprentissage en cohorte et l'apprentissage autonome
Type d'attestation	<ul style="list-style-type: none"> • Certificat sur papier • Certificat numérique • Les deux : Un microcertificat pourrait être émis à la fois sur papier et sous forme numérique
Indicateur de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Participation • Compétence démontrée • Maîtrise démontrée

Annexe 2 - Tableau 5 : Version accessible de la figure 12 : Indicateurs de la qualité des microcertifications dans le cadre des études postsecondaires

indicateur :	Description
Pertinent	Consultation ou participation de l'industrie ou de la collectivité
Accréditée	Reconnue ou octroyée par un organisme d'agrément professionnel
Normalisée	Conforme à une norme de qualité établie par le gouvernement
Évaluée	L'apprenant doit démontrer ses compétences et connaissances pour obtenir le microcertificat
Souple	Le rythme ou la structure de l'apprentissage peut être personnalisé
Cumulable	Les microcertifications peuvent être « cumulées » ou combinées pour obtenir un titre de compétence plus étendu, p. ex. un diplôme ou un grade

Annexe 2 - Tableau 6 : Version accessible de la figure 13 : Qui est l'apprenant à qui profite une microcertification?

Apprenant	Motivations
Diplômé récent	<ul style="list-style-type: none"> • Comblent les lacunes dans les compétences aux fins d'obtention d'un emploi • Explorer les cheminements de carrière
Étudiant de niveau postsecondaire	<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir des compétences transférables • Élargir sa base de connaissances
Adulte ayant un emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à une formation en milieu de travail • S'adapter aux exigences changeantes du poste
Adulte sans emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Perfectionnement (étendre ses compétences en fonction de l'expérience antérieure) • Explorer de nouvelles possibilités