

Balado du Centre des Compétences futures

Épisode 4 : Mettre en pratique la microcertification

Les microcertifications (ou micro-titres) constituent une forme de reconnaissance d'un apprentissage. Ils permettent d'évaluer des compétences particulières et de répondre aux besoins des employeurs. Dans cet épisode, nous discutons de l'essor des microcertifications, de leur potentiel et des défis actuels dans ce domaine au Canada, notamment au chapitre de la coordination et de la qualité des évaluations. Nous profitons des perspectives émanant de ce secteur et du milieu de l'enseignement postsecondaire grâce à la contribution de nos invités, notamment Emma Gooch de eCampusOntario, Kerri Korabelnikov du Red River College Polytechnic, et de Theresa Davis-Woodhouse du Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale.

Invités

Emma Gooch, gestionnaire du programme des micro-titres, eCampusOntario

Kerri Korabelnikov, doyenne de la School of Education, Arts and Sciences du Red River College Polytechnic

Theresa Davis-Woodhouse, directrice de la gestion de projet au Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale

Animatrice

Linda Nazareth

Liens

Liens du Centre des Compétences futures et du Conference Board du Canada, tels que les pages Web et les articles recommandés, les pseudonymes de médias sociaux, etc.

Page d'accueil du Centre des Compétences futures :

<https://fsc-ccf.ca/>

Page Twitter du Centre des Compétences futures :

https://twitter.com/fsc_ccf_fr

Page d'accueil du Conference Board du Canada :

<https://www.conferenceboard.ca/>

Page Twitter du Conference Board du Canada :

<https://twitter.com/ConfBoardofCda>

Rapport de recherche : 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

Projet du CCF : Manutention des matériaux 4.0 : créer des passerelles vers l'emploi pour les groupes défavorisés

Projet du CCF : Viser plus haut : Formation à la délivrance de micro-crédits dans l'aéronautique et l'aérospatiale

eCampusOntario : Micro-titres de compétences
<https://micro.ecampusontario.ca/fr/>

eCampusOntario :
<https://www.ecampusontario.ca/fr/>

Transcription

Linda Nazareth :

Vous écoutez la deuxième saison du balado du Centre des compétences futures, qui réunit des experts de partout au Canada pour explorer les défis les plus importants de l'avenir du travail. Je suis votre animatrice Linda Nazareth. Ce balado vous est présenté par le Centre des Compétences futures et le Conference Board du Canada.

Le Canada est confronté à d'importants changements démographiques et technologiques, et la pandémie de COVID-19 a accéléré ces bouleversements dans notre environnement de travail. Notre économie évolue rapidement, ce qui signifie que nous devons aussi évoluer rapidement.

Linda Nazareth :

Aujourd'hui, nous abordons un sujet dont vous avez peut-être beaucoup entendu parler ces derniers temps : les microcertifications. En général, les programmes menant à l'obtention de microcertifications se donnent en ligne, sont de courte durée et de portée limitée, sont axés sur des compétences particulières et validés par un organisme émetteur. Ils peuvent être offerts par des établissements d'enseignement postsecondaire, des organisations ou des entreprises.

Ces microcertifications ont le potentiel d'aider les Canadiens à maintenir leurs compétences à jour tout au long de leur carrière, de manière efficace et adaptée. Cependant, les microcertifications sont nouvelles. Nous ne savons pas encore exactement de quelle manière elles fonctionneront. Par exemple, au-delà des organismes de certification, les employeurs et les industries les accepteront-ils et les adopteront-ils dans la pratique?

Aujourd'hui, nous tenterons de mieux saisir la nature de ces microcertifications, leur potentiel, et les problèmes qui ont une incidence sur leur déploiement et leur acceptation à grande échelle. Nous nous entretiendrons avec des personnes qui participent à deux projets

canadiens bien concrets qui font appel aux microcertifications pour s'adapter aux besoins au sein des chaînes d'approvisionnement et de l'industrie aérienne. Elles nous parleront des décisions qu'elles ont prises afin d'intégrer les microcertifications dans leurs activités.

Tout d'abord, nous nous entretenons avec Emma Gooch. Emma s'intéresse à la question des microcertifications depuis un certain nombre d'années. Elle travaille à eCampusOntario, un organisme financé par la province pour stimuler l'innovation en matière d'apprentissage en ligne. Elle nous fait part de l'expérience qu'elle a acquise en travaillant sur ce sujet en expliquant d'abord comment la définition a évolué, ce que sont les microcertifications et ce qu'elles ne sont pas.

Emma Gooch :

La définition de ce qu'est une microcertification a été un sujet chaudement débattu au cours des dernières années. Jusqu'à présent, la conversation portait la plupart du temps sur la manière de définir les microcertifications. Mais j'ai constaté une évolution au cours des deux derniers mois et l'émergence d'un certain consensus. Je crois que c'est en grande partie dû à une augmentation du nombre de spécialistes qui œuvrent dans ce domaine, qui conçoivent et gèrent des programmes de microcertifications. C'est dans ce contexte qu'il y a environ deux ans, eCampusOntario a élaboré un ensemble de principes et un cadre portant sur les microcertifications. Ensuite, nous avons mené 22 projets pilotes en collaboration avec des collègues et des universités de l'Ontario, ainsi qu'avec leurs employeurs partenaires, afin d'évaluer l'utilité du cadre dans la conception des programmes de microcertifications. En partenariat avec l'Institut de la diversité, le Centre des Compétences futures et la plateforme d'innovation Magnet, eCampusOntario vient de publier un rapport qui explore les conclusions de ces projets pilotes. L'un des principaux constats est que le travail d'élaboration et de gestion des programmes de

microcertifications a mis en lumière des points de convergence clés sur la manière de définir les microcertifications.

On souligne notamment qu'une microcertification vise l'acquisition d'aptitudes ou de compétences précises, qu'il faut réussir une forme d'évaluation pour l'obtenir, qu'elle est utile à l'employeur ou pertinente dans le cadre d'un emploi.

Les microcertifications ne sont pas de simples cours ou programmes traditionnels qui auraient été divisés en plus petits volets. Lorsqu'elles sont élaborées correctement, elles sont conçues pour être différentes. Cela ne veut pas dire qu'il est impossible de cumuler des microcertifications en vue d'obtenir un titre plus important, mais il ne s'agit pas simplement de prendre des modules d'un cours existant et de le subdiviser. Les microcertifications ne visent pas non plus à remplacer les diplômes d'études collégiales ou universitaires traditionnels. Il s'agit plutôt d'un complément de formation, d'un ajout destiné à aider un apprenant à obtenir un nouvel emploi ou à saisir une nouvelle occasion.

Linda Nazareth :

Les microcertifications gagnent en popularité et sont de plus en plus utilisées au Canada et dans le monde entier. Certains disent qu'elles vont révolutionner nos systèmes d'éducation. De quelle façon au juste les microcertifications peuvent-elles améliorer l'éducation et l'emploi? Redonnons la parole à Emma.

Emma Gooch :

Lorsqu'elle est bien conçue, une formation menant à l'obtention d'une microcertification élargit les possibilités d'emploi et d'apprentissage qui s'offrent aux apprenants. Ainsi, que ce soit pour obtenir un nouvel emploi ou pour accomplir de nouvelles tâches au travail – car elles sont toujours liées aux ressources humaines – les microcertifications offrent des occasions d'apprentissage qui ne sont pas toujours accessibles aux personnes ayant un parcours d'apprentissage atypique. Ainsi, on assiste au développement de nombreux programmes de microcertifications dans certains

domaines où les apprenants non traditionnels peuvent accéder à des possibilités de formation – c'est le cas notamment des apprenants qui n'ont pas fait d'études postsecondaires ou des nouveaux arrivants au Canada.

Les microcertifications sont des programmes ciblés et de courte durée, d'où leur popularité auprès des apprenants adultes du fait qu'elles sont moins chères que l'enseignement traditionnel. Les microcertifications sont conçues pour être flexibles, et cette flexibilité est nécessaire aux adultes qui assument d'autres responsabilités au quotidien.

De nombreux emplois sont assortis d'exigences éducatives plus générales qui visent à assurer l'acquisition de connaissances dans un domaine précis. Ainsi, la plupart du temps, les microcertifications peuvent servir de formation complémentaire si les connaissances requises sont suffisamment précises. Pour les apprenants qui n'ont pas ces qualifications, les microcertifications offrent davantage de possibilités d'emploi. C'est un problème que nous constatons souvent en matière d'accès à l'enseignement postsecondaire, notamment pour les apprenants autochtones ou qui vivent en région.

Linda Nazareth :

Une enquête menée par le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur révèle que les employeurs canadiens sont favorables aux microcertifications lorsqu'on leur explique de quoi il s'agit au juste. C'est particulièrement vrai dans le cas des employeurs qui offrent aux futurs employés ou aux employés actuels l'occasion de développer les compétences les plus recherchées dans leur secteur d'activité. De même, les futurs étudiants estiment que les microcertifications peuvent être un atout dans le cadre leur développement personnel et professionnel, et pour assurer leur avenir professionnel.

Emma Gooch :

Les discussions entourant les microcertifications font souvent état de la façon dont elles ciblent des aptitudes et des compétences particulières

et utiles sur le marché du travail. De nombreux programmes de microcertifications sont conçus de manière à offrir des passerelles vers le monde du travail, qu'il s'agisse d'un perfectionnement dans un domaine précis ou d'une formation visant l'acquisition d'une nouvelle compétence professionnelle, liée par exemple à une nouvelle technologie. Nous savons que ce partenariat et cette relation avec l'industrie sont au cœur des programmes de microcertifications. Parce qu'ils sont si étroitement liés à la main-d'œuvre et à l'industrie, il est important que les acteurs des différents secteurs d'activités participent à la détermination des exigences en matière de compétences, ainsi que des lacunes qu'ils observent chez leurs apprenants et qu'ils peuvent combler grâce à un programme de microcertifications.

L'expérience démontre que les employeurs et les acteurs de l'industrie sont plus favorables aux microcertifications lorsqu'ils participent à l'élaboration de ces programmes. Ils s'aperçoivent alors que les microcertifications peuvent répondre à leurs propres besoins et font davantage confiance à ces programmes et à leur capacité de former les apprenants de manière à ce qu'ils acquièrent les compétences recherchées.

Et cela vaut également pour l'évaluation des microcertifications. La participation des acteurs de l'industrie dans le processus d'évaluation permet de s'assurer que les mises en situation qui serviront à évaluer les apprenants seront fondées sur des situations réelles qu'ils vivront en emploi. Ainsi, les acteurs de l'industrie sont rassurés de savoir que les apprenants sauront comment aborder tel ou tel problème.

Linda Nazareth :

Malgré les avantages potentiels qu'ils représentent pour les employeurs et les travailleurs, nous savons qu'il reste des défis à relever avant que les programmes de microcertification ne soient déployés à plus grande échelle au Canada. Voici quelques-uns des défis auxquels Emma a fait référence un peu plus tôt.

Emma Gooch :

Il n'existe aucun cadre officiel de certification des microcertifications. Des questions subsistent quant à leur intégration avec les programmes d'études provinciaux fondés sur l'obtention de crédits. Ainsi, à l'heure actuelle, un grand nombre de microcertifications sont offertes dans le cadre de la formation continue, à titre de compléments au programme d'études. Lorsqu'il s'agit de les intégrer dans les programmes d'études, il n'est pas évident de savoir de quelle manière elles peuvent mener à l'obtention de crédits.

Le coût des microcertifications est une autre question épineuse. Parce que les microcertifications sont récentes, leur développement suppose à peu près les mêmes coûts que pour la création d'un cours complet, notamment afin de retenir les services d'un expert ou d'un concepteur pédagogique. Si elles ne sont pas très différentes des cours ou programmes typiques au chapitre de la conception, les apprenants s'attendent à ce que les microcertifications soient moins chères. Ainsi, établir le prix d'une microcertification constitue un défi, d'autant plus qu'il s'agit d'un nouveau concept dans le milieu de l'enseignement supérieur.

Je pense qu'il convient de noter que le concept de microcertification est nouveau pour tout le monde. En Ontario comme au Canada, la phase de développement des microcertifications n'en est qu'à ses débuts. En l'absence d'un ministère national de l'éducation, il est difficile d'assurer une cohérence dans les messages communiqués au sujet des microcertifications. Dans ce contexte, nous développons ces microcertifications en nous appuyant sur des approches de collaboration informelles. Des provinces comme la Saskatchewan et la Colombie-Britannique se sont inspirées du cadre de référence et des principes sur les microcertifications d'eCampusOntario pour développer leurs propres outils. Ces efforts ont été nourris par les discussions menées par divers groupes de travail informels sur

les microcertifications dans ces provinces et à l'échelle du pays. Ces groupes ont su démontrer qu'en dépit du contexte unique de chaque initiative, il est possible d'atteindre une certaine cohésion.

Linda Nazareth :

Découvrons maintenant un programme de microcertifications qui est en activité. Le Centre des Compétences futures travaille avec plusieurs partenaires qui mettent en place des microcertifications dans le cadre de leurs programmes de formation professionnelle. C'est le cas du programme Manutention des matériaux 4.0. Dirigé par le Mohawk College de Hamilton, en Ontario, ce programme est également offert au Collège communautaire de Vancouver, au Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse et au Red River College au Manitoba.

En six semaines, les participants acquièrent les compétences nécessaires pour travailler dans le secteur de la chaîne d'approvisionnement. Ils apprennent comment déplacer, stocker, distribuer des matériaux et des produits et y accéder. En plus de ces compétences techniques, les compétences sociales et émotionnelles telles que le travail d'équipe, la résolution de problèmes et la communication font l'objet d'une attention particulière.

Nous avons parlé du programme en compagnie de Kerri Korabelnikov, doyenne de la School of Education, Arts and Sciences du Red River College à Winnipeg, où de nouveaux arrivants au Canada et des Autochtones ont fait partie des deux premières cohortes du programme. La troisième cohorte combine des participants des deux groupes. Kerri nous parle d'abord de l'importance des pratiques en matière d'évaluation de la qualité des compétences acquises dans le cadre des microcertifications.

Kerri Korabelnikov :

Lorsqu'un apprenant termine le programme, il obtient une microcertification en logistique, mais le programme compte également d'autres microcertifications adaptées au 21^e siècle. Dans le cadre de notre évaluation des compétences nécessaires au 21^e siècle et qui sont fondées sur des valeurs, on constate une véritable rigueur dans la mesure où ces valeurs sont liées à des compétences, et elles sont enseignées et évaluées selon trois résultats possibles : exigences atteintes, exigences non atteintes et exigences surpassées. Cette approche est fondée sur la rétroaction fournie par les acteurs de l'industrie au moment où ils amorçaient l'élaboration du programme – c'est un projet mené par l'industrie – leur but était de déterminer quel étudiant atteindrait les attentes et quel étudiant les surpasserait.

Peu importe si Amazon embauche des étudiants de notre programme à Vancouver, à Winnipeg, à Hamilton ou à Halifax, s'ils ont dépassé les attentes en matière de travail d'équipe, cela reviendra au même. Ils auront acquis les mêmes compétences et auront été évalués par un instructeur qualifié formé en enseignement et en évaluation des compétences dans le cadre des microcertifications. Le tout a été évalué par un examinateur indépendant du Mohawk College. En somme, nos formateurs mènent des évaluations et celles-ci sont ensuite soumises à un processus de réévaluation. C'est une façon d'assurer un processus rigoureux. Le badge que nous discernons n'est pas simplement un écusson qui brille. Il représente quelque chose d'important – pas seulement pour l'étudiant, mais aussi pour le secteur. Il a joué un rôle très important dans ce projet.

Linda Nazareth :

À l'heure actuelle, de nombreux employeurs ne comprennent pas bien le fonctionnement des microcertifications ou n'ont même jamais entendu ce terme. Nous voulions connaître l'avis des employeurs du secteur local de la chaîne d'approvisionnement face au projet – et quels avantages ils pensaient en retirer en faveur de leurs effectifs.

Kerri Korabelnikov :

C'était intéressant d'établir des liens avec les employeurs tout au long du processus, car ils avaient tout à apprendre. Ils se demandaient de quoi il s'agissait au juste, et ont constaté que les microcertifications présentaient quelques particularités. Une microcertification en six semaines... pour répondre à des besoins de manutention des matériaux dans le secteur de la chaîne d'approvisionnement. Nous avons lancé les discussions et, pour cette première cohorte du programme, trouver des partenaires de l'industrie n'a pas été facile du tout. Ça a pris un peu de temps. Cela dit, comme le programme du Mohawk College avait été conçu en fonction de la rétroaction fournie par les acteurs de l'industrie, ceux-ci ont reconnu d'emblée que cette microcertification promettait de répondre à leurs besoins. C'est effectivement ce qui s'est produit.

Nous accueillons notre troisième cohorte et d'autres employeurs nous demandent déjà à quand la prochaine cohorte? Ils veulent savoir à quel moment les apprenants auront terminé le programme. On constate que de plus en plus de gens connaissent le programme et qu'il fonctionne très bien. Cette formation de courte durée donne aux étudiants une base solide. Une fois en poste, ils recevront un complément de formation de l'employeur, après quoi ils seront fin prêts. Jusqu'à présent, ce programme a donné d'excellents résultats et semble répondre à un besoin du marché du travail. Par ailleurs, nous communiquons avec les employeurs afin d'obtenir leur rétroaction sur la façon dont nous pourrions améliorer le programme.

Linda Nazareth :

Comme le projet se déroule dans quatre provinces différentes et qu'il est très différent des offres postsecondaires traditionnelles, on peut se demander comment les établissements concernés s'y prennent pour coordonner leurs efforts et faire la promotion de leur programme de microcertifications auprès des employeurs et des participants. Kerri souligne l'importance de s'adapter au contexte local, d'établir des liens de confiance et de partager les connaissances.

Kerri Korabelnikov :

Le Mohawk College a dirigé ce projet qui nous a tous rassemblés. Nous aimons travailler tous ensemble. Les forces d'un établissement permettent aux autres établissements de se développer dans différents domaines. L'une d'entre elles, les microcertifications, était un bon exemple de ce que Mohawk faisait et que les trois autres établissements ne faisaient pas. Ainsi, nous apprenons tous les uns des autres. Nous cherchons à savoir si ce qui fonctionne à un endroit – par exemple à Winnipeg, au Manitoba, à Vancouver et à Halifax, en Nouvelle-Écosse – fonctionne aussi bien ailleurs. Nous avons découvert que c'est le cas, mais qu'il faut faire quelques ajustements pour tenir compte du contexte.

Linda Nazareth :

Kerri considère que ce que nous observons dans le domaine des microcertifications n'est qu'un début.

Kerri Korabelnikov :

Comme dans le cas du programme sur la manutention des matériaux, on assiste de plus en plus à l'émergence de microcertifications qui répondent à un besoin de requalification ou de perfectionnement sur le marché du travail. L'industrie nous répète sans cesse qu'il faut telle ou telle formation, ou qu'il faut combler telle ou telle lacune. Une personne déjà en emploi et à qui il ne manque qu'une formation partielle n'a pas envie de retourner sur les bancs de l'école pour une période de 10 mois par exemple. Elle ne veut pas entreprendre tout un programme ou même simplement un cours en entier.

Cette position s'exprime avec force dans l'ensemble de l'industrie. Ce n'est pas un phénomène temporaire. Je ne peux tout simplement pas imaginer qu'un représentant de l'industrie me demande de créer un programme de 12 mois. Ça ne correspond plus à la réalité d'aujourd'hui.

Je pense que nous assistons à une tendance qui va s'enraciner profondément. On en parle partout. Les microcertifications revêtent de l'importance, que ce soit pour les nouveaux

étudiants, nos anciens étudiants et ceux qui se réinscrivent en vue d'entreprendre une nouvelle formation ou de perfectionner leurs compétences. Et même du côté de nos enseignants et de notre personnel, une question se pose : comment faire des microcertifications non pas une simple formation au leadership, mais plutôt une formation au leadership à laquelle sont associés des titres de compétences, tout en nous assurant que cet apprentissage puisse être vérifié et reconnu. Il ne s'agit pas d'un simple atelier de développement professionnel.

Comme établissement d'enseignement, nous réfléchissons sérieusement à l'idée de mettre en place des microcertifications cumulables qui permettent de compléter une formation module après module, et de faire en sorte que ces modules finissent par former un tout. Cette formule n'est pas très répandue pour le moment, mais nous y réfléchissons.

L'Ontario dispose d'un cadre de la microcertification qui s'applique à l'ensemble de la province. Ce n'est pas le cas au Manitoba. On pourrait plutôt parler de microcertifications non réglementées pour le moment, ce qui présente des avantages et des inconvénients, L'industrie et le milieu de l'enseignement supérieur n'ont pas une définition commune des microcertifications. D'un côté, c'est une bonne chose, car ça nous permet d'essayer différentes choses. Par contre, cette disparité risque de nuire à la reconnaissance des microcertifications. Il faut s'assurer qu'un titre de microcertification n'est pas simplement une certification de participation. Il faut définir des compétences précises et les évaluer.

Linda Nazareth :

Theresa Davis-Woodhouse travaille au Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale (CCAA). Le CCAA croit que l'adoption de programmes de microcrédits aidera à former des travailleurs qui possèdent les compétences requises par l'industrie. Le Conseil a effectué un important travail de consultation auprès de ses

entreprises membres. Theresa nous parle de ce qui ressort de ces consultations et de la façon dont les microcertifications peuvent être utilisées pour améliorer les compétences du personnel d'ingénierie et pour rester à l'avant-plan des avancées technologiques dans ce secteur.

Theresa Davis-Woodhouse :

L'industrie a manifesté un vif intérêt pour les microcertifications. Elle reconnaît qu'elle a besoin de voies de formation supplémentaires, en particulier de voies permettant un apprentissage ciblé et à la demande. Le secteur de l'aviation est prêt à adopter des méthodes de formation fondées sur les compétences et pas seulement sur les heures de vol. Parce que le temps passé à l'école n'est pas vraiment synonyme d'apprentissage.

Nos techniciens d'entretien d'aéronefs obtiennent en général leur licence de Transports Canada. Habituellement, ils vont à l'école pendant deux ans puis, une fois en emploi, ils accomplissent deux autres années de ce que nous appelons la formation ou l'apprentissage en milieu de travail ou encore un projet d'apprentissage. Ainsi, pour pouvoir entrer sur le marché du travail, ils doivent suivre une formation collégiale très rigide. Il faut accomplir un certain nombre d'heures et atteindre certains résultats établis par Transports Canada, ce qui ne laisse pas beaucoup de place pour autre chose, par exemple se former à de nouvelles technologies. Certains de ces nouveaux travailleurs n'ont pas accès aux dernières technologies et n'ont pas toutes les compétences humaines ou le savoir-être nécessaires, et il s'agit de compétences fondamentales.

On peut penser que les microcertifications permettent aux entreprises de perfectionner les compétences de leurs employés dans l'exécution de leurs tâches au quotidien. Cela les aide à adopter plus rapidement les nouvelles technologies et de nouveaux équipements, et à s'adapter plus rapidement s'il le faut. Par exemple, avant la pandémie,

une entreprise qui travaillait sur un certain composant a changé de cap et s'est lancée dans le domaine des soins de santé. Elle s'est mise à produire différents appareils, comme des respirateurs. Pour que l'entreprise puisse saisir la balle au bond et modifier sa trajectoire de la sorte, le perfectionnement des compétences doit être rapide. Et la capacité de déployer rapidement des formations liées aux nouvelles technologies, aux nouveaux processus d'affaires et aux nouveaux marchés est essentielle dans notre industrie.

Les technologies émergentes et l'évolution de l'environnement opérationnel, combinées à la pénurie persistante de travailleurs qualifiés dans notre secteur, nous obligent à faire plus avec moins. Comme vous le savez sans doute, le secteur de l'aviation et de l'aérospatiale au Canada a été durement touché par la pandémie. Nous sommes en phase de reprise et l'industrie s'efforce de diminuer ses coûts pour faire face à la réduction des revenus d'exploitation. Cela exige une plus grande efficacité et davantage d'adaptation.

De plus, les programmes traditionnels en aviation au collégial n'arrivent pas à répondre à la demande de techniciens d'entretien d'aéronefs, ce qui ajoute aux défis auxquels l'industrie est confrontée. C'est vrai autant du côté de l'entretien, des structures que des aéronefs. Une des façons de soutenir l'industrie est de rendre les employés polyvalents pour leur permettre de travailler plus facilement dans de nouveaux domaines et de mieux s'adapter aux nouvelles technologies qui évoluent rapidement. Le fait de répondre au besoin sectoriel de travailleurs polyvalents qui pourront s'adapter aux technologies et à des environnements de travail fluides contribuera à la reprise et à la croissance de l'industrie.

Linda Nazareth :

Le CCAA dirige un projet d'innovation financé par le CCF visant à concevoir et à mettre à l'essai un système national de microcertifications. Ce système s'inspire du système national de normes professionnelles

et de certification de l'industrie. Le CCAA a élaboré un cadre qui servira de base à la mise à l'essai prochaine de cette formation auprès des employeurs partenaires. Cette formation se déroulera en milieu de travail. Theresa confie que l'élaboration de ce cadre n'a pas été une mince affaire.

Theresa Davis-Woodhouse :

Avant d'élaborer ce cadre, nous avons mené des consultations approfondies auprès de nos partenaires de projets de l'industrie. Ce cadre est vaste et repose sur des normes professionnelles nationales, sur un dictionnaire des compétences considérées comme d'importants indicateurs de réussite dans 29 professions de l'industrie, sur la formation axée sur les compétences liées à l'industrie et sur quatre composantes de la conception pédagogique. Nous utiliserons également notre tout nouveau carnet de bord numérique. Outre ces approches, c'est la relation entre le mentor et l'apprenant qui doit être reconnue et qui constitue un élément essentiel de la réussite du programme de formation en milieu de travail. Dans ce cas, le mentor est une personne en milieu de travail qui est en mesure de répondre à toute question, faire la démonstration d'une tâche pratique au besoin et s'assurer que l'apprenant puisse mettre la main à la pâte tout en disposant de l'équipement nécessaire à son apprentissage.

La première microcertification que nous mettons sur pied se rapporte au domaine de l'inspection. Il y a par exemple l'inspection des avions avant le décollage, ou encore l'inspection de pièces et d'autres composantes dans une entreprise de fabrication. C'est une vaste compétence, susceptible d'être mise à profit dans l'ensemble des différents sous-secteurs. Cette microcertification devrait être d'une durée d'environ 60 heures. Nous avons conçu des cours et réalisé un grand nombre de scénarios – 160 au total je crois – afin de couvrir les différents contextes où la compétence d'inspection est mise en pratique.

La formation axée sur la réalisation de tâches professionnelles est très différente du type de formation que l'on peut suivre en ligne, devant son ordinateur. Il s'agit dans les faits d'une formation en milieu de travail. L'apprenant lit un peu de théorie, regarde parfois une vidéo, puis il se rend sur le lieu de travail et effectue la tâche. Un évaluateur examinera le travail et les connaissances de l'apprenant pour s'assurer qu'ils répondent aux exigences. Il peut aussi y avoir une deuxième évaluation pour permettre à l'apprenant de s'améliorer. L'évaluateur consignera les résultats dans le journal de bord.

Autre avantage de cette approche : l'employé peut se former sans avoir à prendre congé. Cette forme d'évaluation n'interrompt pas la production de l'entreprise puisqu'elle est intégrée au flux de travail. On y va par petites bouchées, par micro-apprentissages, ce qui fait que la production n'est pas interrompue. Pas besoin de retirer quelqu'un de son lieu de travail pendant toute une semaine pour le former. C'est bon pour l'industrie, et profitable pour l'entreprise qui investit dans ses employés. Ils sont ainsi plus heureux, et c'est un bon moyen de les maintenir en poste.

Linda Nazareth :

Nous avons choisi de consacrer cet épisode aux microcertifications en raison de l'enthousiasme croissant suscité par ces courts programmes de formation qui trouvent de plus en plus preneurs. Il reste cependant à développer certains éléments clés d'un système efficace de microcertifications au Canada.

Les microcertifications peuvent renforcer les compétences des travailleurs sans trop alourdir leur charge de travail, apporter une réponse rapide aux besoins en compétences des employeurs, et ainsi aider les gens à mieux s'épanouir au sein d'économies en mutation rapide. Nos invités ont fait part de l'intérêt marqué envers les microcertifications dans

tous les secteurs d'activités et ont souligné l'importance de la participation et de l'adhésion de tous les acteurs de l'industrie.

Nous en avons également appris davantage sur les défis qui nous guettent, par exemple l'absence d'une définition commune des microcertifications. L'absence d'un ministère de l'Éducation à l'échelle nationale complique la mise en place de normes pancanadiennes de microcertifications. Nos invités nous ont également fait remarquer que, même si les microcertifications sont de plus courte durée que les programmes d'enseignement postsecondaire habituels, leur mise en place demande du temps et des efforts, et il se peut que nous sous-estimions le temps nécessaire à l'élaboration de ces programmes. Le partage des connaissances et des apprentissages entre les praticiens et les régions est important. Pour tirer parti des microcertifications, les employeurs, les travailleurs et les étudiants devront être conscients de ces défis et les reconnaître. Il faudra également tenir compte des questions telles que l'assurance qualité et la transférabilité. Il est important que les établissements postsecondaires et les employeurs travaillent de concert. Dans les années à venir, la réalisation du plein potentiel des microcertifications comme moyen de formation reconnu sur le marché du travail canadien passera par une collaboration accrue entre les intervenants.

Linda Nazareth :

Si vous avez aimé cet épisode, abonnez-vous et recommandez ce balado à d'autres personnes qui pourraient l'apprécier. Soyez des nôtres à l'occasion de notre prochain épisode qui portera sur le développement de la main-d'œuvre de l'économie verte. Merci d'avoir écouté cet épisode du balado du Centre des Compétences futures. Je suis votre animatrice, Linda Nazareth, et je vous dis à bientôt.

Partenaires FSC

Financé par le programme
des Compétences futures du
gouvernement du Canada.



Le Conference
Board du Canada

