



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Level Up Skills Evolution : Projet de mise à l'échelle des microcertifications sectorielles



PARTENAIRES

EMC Canada



EMPLACEMENTS

Colombie Britannique
Nouveau-Brunswick
Ontario
Québec



FONDS VERSÉS

3 766 135,00 \$



PUBLIÉ

Avril 2025



COLLABORATEUR

Gabrielle Dark

☰ Sommaire

Le projet Level Up Skills Evolution part d'une hypothèse singulière : et si les employeurs prenaient davantage les commandes de la conception des microcertifications? Il visait ainsi à répondre aux problèmes de main-d'œuvre en concevant et en mettant à l'échelle des microcertifications sectorielles afin d'aider les employeurs à faire face aux changements technologiques, aux pénuries de main-d'œuvre et aux lacunes en matière de formation. Le projet a abouti à la feuille de route des microcertifications sectorielles (Sectoral Micro-Credential Roadmap), une méthode structurée de conception de formations axées sur les compétences et dirigées par l'industrie. Il a également mené à la création de marchés d'acquisition rapide de compétences (Rapid Skills Marketplaces). Les employeurs ont indiqué qu'ils appréciaient les microcertifications car elles constituaient une solution rentable et flexible de perfectionnement professionnel. Cette approche diffère de la structure habituelle de la plupart des programmes de microcertification généralement offerts par un établissement de formation (comme un collège ou une université) avec des degrés variables de participation des employeurs.

Le projet a confirmé l'intérêt de la collaboration intersectorielle qui permet aux partenaires sectoriels de partager des connaissances, de limiter la redondance des efforts de formation et d'élargir l'accès aux cours pertinents. Toutefois, des difficultés subsistent, notamment une incohérence des définitions et un niveau de familiarité avec les microcertifications variable selon le secteur. Bien que d'autres recherches soient nécessaires pour valider l'impact à long terme, le projet a jeté les bases de modèles ajustables de formation axée sur l'industrie plus en phase avec les besoins des employeurs.

PERSPECTIVES CLÉS

1

Les essais pilotes ont mobilisé près de 1 000 apprenants et 300 employeurs, témoignant d'un vif intérêt et d'un élan à l'égard des microcertifications dans l'ensemble des secteurs.

2

La mise au point de la feuille de route des microcertifications sectorielles, une méthode axée sur l'industrie de conception, de mise en œuvre et de pérennisation des microcertifications, compte parmi les principaux résultats du projet.

3

Les employeurs ont constaté que les microcertifications constituaient une solution rapide et rentable de perfectionnement professionnel, perturbant au minimum les opérations quotidiennes.

L'enjeu

Toutes industries confondues, les employeurs font face à des défis importants liés aux changements technologiques, aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée, au maintien des talents et à l'accès à une formation efficace. Les savoir-être essentiels, comme la résolution de problèmes, la communication, la collaboration, le leadership et la créativité, sont très recherchés, mais les systèmes d'enseignement postsecondaire (EPS) ont du mal à suivre le rythme de l'évolution de la demande en matière de compétences, en particulier dans les milieux industriels.

Dans tous les secteurs, de nombreuses PME, contraintes par le temps et les ressources, recourent prioritairement à la formation obligatoire et sont moins susceptibles d'investir dans la formation en milieu de travail, à moins d'être certaines de sa pertinence et de son impact immédiats. Les employeurs cherchent une formation flexible, facile à mettre en place et directement alignée sur les besoins actuels de l'industrie. Cependant, beaucoup constatent une insuffisance des options de formation en milieu de travail de haute qualité pour répondre à leurs besoins en compétences.

Les microcertifications sont apparues comme une solution prometteuse pour un développement rapide des compétences. Toutefois, leur présence étant toujours relativement nouvelle au Canada, la confusion règne parmi les employeurs, les apprenants, les enseignants et les prestataires de formation quant à leur conception, leur reconnaissance et leur intérêt global. Dans la quasi-totalité des projets appuyés par le CCF jusqu'à présent, ce sont des établissements de formation qui assuraient la conception et la prestation des microcertifications, avec des degrés variables de participation des employeurs.



Ce que nous examinons

Ce projet visait à tester une approche mettant les employeurs aux commandes. Il a permis de concevoir et d'évaluer des microcertifications adaptées aux compétences recherchées au sein de divers secteurs, notamment la fabrication, l'aviation, la bioéconomie, l'agriculture, le tourisme et la technologie de l'information et des communications. L'objectif était de combler l'écart entre les besoins en perfectionnement et recyclage professionnel des PME dans ces secteurs et la formation actuellement offerte par les systèmes d'EPS et d'autres prestataires.

Le développement de microcertifications axées sur l'industrie se faisait selon une approche structurée autour de cinq objectifs :

1. **Conception** : Élaboration d'un cadre de microcertification multisectoriel axé sur l'industrie au moyen de consultations avec les employeurs, de groupes de discussion et de renseignements sur le marché du travail.
2. **Preuve de concept** : Essais pilotes de microcertifications par les partenaires sectoriels dans les secteurs participants pour tester la faisabilité à compter de mai 2023.
3. **Validation** : Collaboration avec les employeurs pour veiller à ce que les microcertifications correspondent aux besoins de l'industrie.
4. **Évaluation** : Évaluation de l'efficacité de la mise en œuvre en mettant l'accent sur les résultats d'apprentissage, le renforcement des capacités des parties prenantes et la collaboration intersectorielle.
5. **Transmission et mobilisation des connaissances** : Communication des conclusions aux parties prenantes sectorielles afin de promouvoir l'adoption des microcertifications. Cette étape a eu lieu en fin d'année 2023.

Les microcertifications pilotes ont ensuite conduit à l'élaboration des marchés d'acquisition rapide de compétences, des bibliothèques sectorielles de programmes de formation répondant à la fois aux lacunes communes et aux demandes axées sur l'industrie en matière de compétences. Les partenaires sectoriels, à savoir l'Excellence in Manufacturing Consortium (EMC), BioTalent Canada, le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA), le Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale (CCAA) et Compétences Transformation Alimentaire Canada, hébergent chacun un marché d'acquisition rapide de compétences qui compile les cours et les programmes de formation pertinents pour les employeurs du secteur.

Voici les principales questions d'évaluation qui ont été posées tout au long de ce processus :

- Les apprenants ont-ils acquis les aptitudes et les compétences prévues?
- Les parties prenantes au projet ont-elles amélioré leur capacité de concevoir, développer et assurer la prestation de microcertifications?
- Le projet a-t-il renforcé la collaboration intersectorielle et quels en ont été les résultats tangibles?

Ce que nous apprenons

Pendant la mise en œuvre des essais pilotes, le projet a mobilisé 943 apprenants et 300 employeurs, témoignant d'un vif intérêt et d'un élan à l'égard des microcertifications dans l'ensemble des secteurs. Cinq cent quarante-huit apprenants ont terminé leur formation avec succès. La mise au point de la feuille de route des microcertifications sectorielles, une méthode axée sur l'industrie de conception, de mise en œuvre et de pérennisation des microcertifications, compte parmi les principaux résultats du projet. Elle comprend quatre phases clés : la conception, le développement, la prestation et la pérennisation.

Faveur des employeurs pour les microcertifications

Les employeurs ont apprécié la rapidité et la rentabilité du perfectionnement professionnel offert par les microcertifications, perturbant au minimum les opérations quotidiennes, ce qui en fait une solution attrayante pour le développement de la main-d'œuvre. La flexibilité et la capacité des microcertifications de répondre rapidement à la demande émergente en matière de compétences les ont établies comme un outil précieux dans les domaines où les méthodes de formation traditionnelles sont à la traîne. De façon encourageante, le projet a également mis en évidence le potentiel des microcertifications aux fins de la promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de la main-d'œuvre. À titre d'exemple, le module sur la diversité du CCRHA a aidé les apprenants à renforcer leur assurance dans la gestion d'équipes diverses, montrant comment une formation ciblée était à même de résoudre des problèmes survenant en milieu de travail, au-delà des compétences spécialisées.

Incertitude concernant les résultats à long terme

En dépit de l'intérêt croissant pour les microcertifications, leur efficacité pour développer des compétences valables et améliorer le rendement au travail reste incertaine. Les employeurs et les partenaires de formation ont souligné la nécessité de disposer de données supplémentaires pour valider leur impact à long terme. En outre, les différences entre les secteurs influençaient l'adoption, les employeurs du secteur de la technologie ayant fait preuve d'une plus grande familiarité et d'un enthousiasme accru, tandis que les industries qui découvraient les microcertifications étaient plus hésitantes. Parmi les défis majeurs recensés au fil du projet figure le manque de clarté et de cohérence dans la définition et le cadre des microcertifications. Même s'il existe une mine de renseignements disponibles, les parties prenantes ont souvent eu du mal à s'y orienter, estimant qu'il y avait parfois trop ou pas assez d'instructions. La confiance dans la crédibilité des prestataires de formation a également joué un rôle clé dans l'adoption par les employeurs, les entreprises s'étant montrées plus susceptibles de reconnaître et d'accepter les microcertifications qu'elles jugeaient réputées.

Collaboration intersectorielle

Ce projet a permis de valider l'impact de la collaboration intersectorielle, les partenaires sectoriels ayant constaté des avantages importants associés au partage des connaissances, à la discussion des problèmes communs et à l'élaboration conjointe de solutions. Ce modèle collaboratif a limité la redondance des efforts de formation, permettant aux organisations de mettre l'accent sur des programmes plus spécialisés à fort impact. Les employeurs ont réagi positivement aux marchés d'acquisition rapide de compétences, les reconnaissant comme une ressource facilitant l'accès à une formation de haute qualité et pertinente pour l'industrie, en particulier pour les PME ayant une infrastructure de formation interne limitée.

★ Pourquoi c'est important

Une grande incertitude règne au sein du marché du travail canadien en raison des changements apportés aux accords commerciaux internationaux, de l'évolution rapide de la technologie et des pressions en faveur de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone.

À mesure que les industries continueront d'évoluer face à ces défis, les employeurs continueront de rencontrer des difficultés pour recruter et garder leurs employés, et faire en sorte que leurs effectifs actuels soient constamment dotés des compétences nécessaires. Ces pénuries de talents requièrent des solutions de formation à la fois accessibles et adaptées aux besoins réels de l'industrie. Bien que les systèmes d'EPS traditionnels soient utiles, ils ont souvent du mal à suivre le rythme de ces changements, laissant les employeurs chercher des solutions de substitution plus souples et axées sur l'industrie.



État des compétences : Microcertifications

Les microcertifications sont conçues pour offrir des approches souples et innovantes, répondant ainsi aux évolutions du marché du travail et des secteurs.

[Lire le rapport](#)

Les microcertifications constituent une solution prometteuse, offrant une formation ciblée en phase avec les compétences nouvellement recherchées. Ce projet met en exergue pour les responsables des politiques les ingrédients essentiels d'une collaboration étroite avec l'industrie et les employeurs pour concevoir et mettre en place des microcertifications comme solution viable de formation sectorielle. Enfin, il fait ressortir la nécessité d'investir davantage afin d'étudier leur impact à long terme pour les employés et les employeurs qui investissent dans ces microcertifications pour développer leur main-d'œuvre.

► Prochaines étapes

L'Excellence in Manufacturing Consortium, BioTalent Canada, le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, le Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale et Compétences Transformation Alimentaire Canada continuent de recourir aux microcertifications comme option de formation pour les PME de leurs secteurs respectifs.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Dark, G., Rapport sur les enseignements du projet : Level Up Skills Evolution : Projet de mise à l'échelle des microcertifications sectorielles, EMC Canada, Toronto, Centre des Compétences futures, 2024.

<https://fsc-ccf.ca/fr/projets/level-up-skills-evolution/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Level Up Skills Evolution : Projet de mise à l'échelle des microcertifications sectorielles est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.