



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

# Perception par les employeurs et les employés des microcertifications



## PARTENAIRES

Northern Alberta Inst. of Alberta  
Technology (NAIT)  
Bow Valley College  
Saskatchewan  
Polytechnic  
Southern Alberta  
Institute of Technology



## EMPLACEMENTS



## FONDS VERSÉS

90 000,00 \$



## PUBLIÉ

Juin 2023



## COLLABORATEUR

Steven Tobin,  
*Conseiller stratégique  
au CCF*

## Sommaire

Les microcertifications représentent une voie relativement nouvelle pour la formation et la certification dans les sphères de l'enseignement supérieur et de la formation continue. Les gouvernements et les établissements d'enseignement les présentent souvent comme un outil pour aider la main-d'œuvre à passer d'un secteur ou d'une profession à l'autre, car elles peuvent mettre en évidence la manière dont les compétences d'une personne peuvent être appliquées à des secteurs émergents et en pleine croissance. De plus en plus d'établissements proposent des microcertifications à la main-d'œuvre désireuse de se réorienter vers d'autres secteurs. En Alberta, par exemple, elles sont accessibles aux personnes qui se retirent du secteur pétrolier et gazier.

Cependant, il est difficile de savoir dans quelle mesure les microcertifications sont reconnues et appréciées par les employeurs et les travailleurs, et dans quelle mesure les attitudes à l'égard de leur valeur peuvent différer d'un secteur à l'autre. Il est possible d'évaluer la manière dont celles-ci sont perçues et utilisées sur le marché du travail et de déterminer si elles remplissent leurs promesses initiales.

Cette étude évalue les preuves émergentes sur les microcertifications et examine comment les employeurs et les apprenants évaluent leur valeur en tant que mesure de la qualité de l'emploi.

- 1 Seule la moitié des employeurs s'intéressent aux microcertifications lorsqu'ils évaluent des candidats qualifiés.
- 2 Seuls 12 % de la main-d'œuvre déclarent qu'une microcertification leur a permis de trouver un nouvel emploi ou d'obtenir une promotion.
- 3 Il existe un large consensus sur le fait que les microcertifications sont de courte durée, qu'elles ont un lien direct avec des lieux de travail et des rôles spécifiques et qu'elles donnent lieu à l'attribution d'une icône numérique attestant de leur obtention.

## ▶ L'enjeu

Les gouvernements et les établissements d'enseignement font la promotion des microcertifications en tant qu'outil efficace de reconnaissance des compétences pouvant faciliter le passage de la main-d'œuvre d'un secteur à l'autre. Une étude récente du CCF a révélé que plus de trois quarts des établissements d'enseignement postsecondaire proposent des microcertifications.

Pourtant, la reconnaissance et la valeur des microcertifications par les employeurs et les individus ne sont pas encore totalement comprises. Cette étude évalue la façon dont les microcertifications sont perçues sur le marché du travail et comment elles sont appréciées en tant que mesure de la qualité de l'emploi.



## Ce que nous examinons

Par le biais d'enquêtes et d'entrevues impliquant un éventail d'employeurs et d'individus sur la manière dont les microcertifications sont perçues et appréciées, ce projet de recherche s'est efforcé de répondre aux questions clés suivantes :

- Les employeurs et les organisations d'employeurs considèrent-ils les microcertifications comme un indicateur plus fiable d'une compétence et un facteur prédictif de réussite que les diplômes traditionnels ?
- Les employeurs utilisent-ils les microcertifications pour évaluer leurs employés ? Si oui, comment et pourquoi ?
- Les différents types de détenteurs de microcertifications et de détenteurs potentiels considèrent-ils que les microcertifications ont plus ou moins de valeur sur le marché du travail ?
- Les détenteurs de microcertifications et les détenteurs potentiels considèrent-ils les microcertifications comme un substitut ou un complément aux diplômes traditionnels ?
- Les détenteurs de microcertifications et les détenteurs potentiels accordent-ils de la valeur aux microcertifications décernées par les employeurs ?

## Ce que nous apprenons

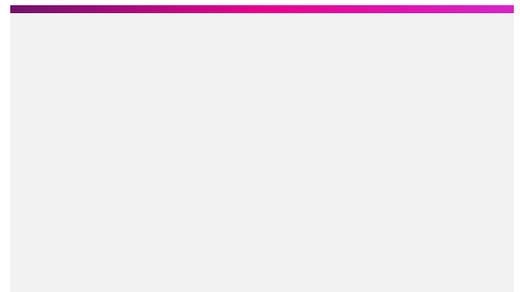
Les employeurs sont plus susceptibles d'utiliser les microcertifications comme moyen de déterminer les candidats les plus qualifiés, en particulier dans les professions émergentes et à forte demande, comme celles liées à l'évaluation environnementale. De même, les individus considèrent qu'une microcertification est particulièrement pertinente dans un domaine émergent où la demande du marché du travail est forte et où des titres traditionnels fiables n'ont pas encore été établis.

Toutefois, des études récentes indiquent que les employeurs et les apprenants individuels sont généralement peu sensibilisés aux microcertifications. Il existe donc d'importantes possibilités de faire connaître les microcertifications et de les faire adopter, en particulier pour les compétences émergentes et très demandées. Pour ce faire, il convient de :

- Différencier plus clairement les microcertifications des diplômes traditionnels sur le marché de l'éducation et de la formation professionnelle.
- Démontrer que les microcertifications ne remplacent pas les diplômes traditionnels.
- Améliorer la reconnaissance grâce à l'utilisation d'icônes numériques.

## Pourquoi c'est important

Compte tenu de l'évolution constante et anticipée du marché du travail canadien, la reconnaissance des compétences jouera un rôle de plus en plus important dans l'écosystème du développement des compétences.



Les microcertifications devraient jouer un rôle majeur dans l'avenir de la formation professionnelle et de l'éducation. Leur courte durée en fait des outils essentiels pour la main-d'œuvre qui souhaite se lancer dans un nouveau domaine professionnel ou progresser dans sa carrière existante, mais qui n'a pas le temps de suivre un programme de diplôme sur plusieurs années. Pour les employeurs, les microcertifications peuvent être un moyen efficace d'améliorer les compétences lorsque le temps consacré à la formation est limité et peuvent également faciliter l'accès à des réserves de talents plus diversifiées.

Cependant, les microcertifications demeurent un concept relativement récent et en pleine évolution. À mesure que leur importance se développe, il sera essentiel de veiller à ce que ces formations répondent aux besoins des employeurs et des apprenants. Ce projet contribue à jeter la lumière sur la manière d'améliorer leur conception, leur mise en œuvre et leur reconnaissance afin d'obtenir de meilleurs résultats sur le marché du travail pour toutes les personnes concernées.



### 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](#)

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

#### Comment Citer Ce Rapport

Tobin, S. (2023) Rapport de perspectives de projet : Perception par les employeurs et les employés des microcertifications et de la qualité de l'emploi. Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/perceptions-of-microcredentials/>

Funded by the  
Government of Canada's  
Future Skills Program



Perception par les employeurs et les employés des microcertifications 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.

