

Microcertifications



EMPLACEMENTS

Partout au Canada



PUBLIÉ

Mars 2025



COLLABORATEUR

Laura McDonough,
*Directrice associée de la mobilisation
des connaissances*

Dr. Tricia Williams,
*Directrice de la Recherche, de
l'Évaluation et de la Mise en Commun des
Connaissances*

Chloe Cayabyab,
Conseiller stratégique au CCF

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Les microcertifications sont conçues pour offrir des approches souples et innovantes, répondant ainsi aux évolutions du marché du travail et des secteurs.
- 2 De nombreux partenaires sectoriels et employeurs méconnaissent les microcertifications. Ils soulignent des incohérences dans les compétences et les enseignements transmis par ces formations.
- 3 Grâce à la participation accrue du secteur, les microcertifications peuvent correspondre aux nouveaux besoins du marché du travail.
- 4 Il demeure difficile d'évaluer avec précision la valeur des microcertifications, notamment en matière d'emploi et d'avancement de carrière après leur obtention.

Ces dernières années, les microcertifications ont bénéficié d'une attention et d'une promotion accrues, notamment de la part des établissements d'enseignement postsecondaire. La pandémie de COVID-19, survenue en 2020, a intensifié le débat sur la correspondance entre les offres éducatives et les besoins sectoriels. L'évolution des compétences nécessaires pour divers emplois, couplée à la numérisation et à l'automatisation, a rendu essentielle l'accélération de la reconversion et du perfectionnement professionnel afin de pallier les graves pénuries de compétences chez les employeurs. Grâce à des possibilités de perfectionnement ciblées et modulaires, les microcertifications offrent également un soutien aux travailleurs vulnérables aux évolutions de leur secteur. Elles promettent une solution moins coûteuse, plus souple et plus rapide afin de satisfaire les besoins croissants en compétences et d'améliorer l'accès aux filières de l'enseignement supérieur.

Actuellement, les définitions des microcertifications varient. Cependant, certaines caractéristiques communes apparaissent et font l'objet d'un consensus provisoire. Elles sont :

- propres à des aptitudes ou à des compétences;
- délivrées après évaluation;
- utiles aux employeurs;
- autonomes ou associées à d'autres titres de compétence;
- dispensées sur de courtes durées.

Les microcertifications visent non seulement à proposer des parcours de transition pour l'amélioration ou la reconversion des compétences, mais aussi à valider et à démontrer aux employeurs les compétences et les expériences existantes des employés. Les définitions et les approches varient d'un territoire de compétence à l'autre. Par exemple, en Ontario, les microcertifications remplissent trois rôles distincts : le perfectionnement des compétences, le recyclage pour changer de secteur (reconversion) et l'élargissement de l'accès à l'enseignement supérieur pour les apprenants historiquement marginalisés, en créant des voies différentes pour l'obtention des titres et des diplômes.

Les gouvernements provinciaux ont investi des ressources pour soutenir les microcertifications :

- En 2021, la province de la Colombie-Britannique a alloué un soutien de 4 millions de dollars à 15 projets de microcertifications, répondant directement aux priorités gouvernementales et aux pénuries du marché du travail.
- En 2023, la province de l'Ontario a annoncé un investissement de plus de 60 millions de dollars dans sa stratégie de microcertifications, privilégiant les formations axées sur l'emploi et venant compléter les connaissances existantes. Des modifications au Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario (RAFEO) ont inclus un financement permettant aux étudiants admissibles de participer à plus de 1 900 programmes de microcertifications différents. La province a également financé plus de 100 projets de microcertifications, dont 65 par le biais du Fonds d'aide pour la microcertification et 36 autres projets soutenus par le biais des projets pilotes d'eCampusOntario.
- La Fédération des cégeps du Québec (2016-2017) et la province de l'Alberta (2021) ont également lancé des projets pilotes de microcertifications, en collaboration avec des établissements d'enseignement postsecondaire et l'industrie.
- En 2023, la province de la Nouvelle-Écosse a mis en place un cadre pour les microcertifications, visant à harmoniser les offres entre les programmes d'apprentissage, les collèges, les universités,

les organismes sectoriels et le gouvernement.

- La Saskatchewan a également publié un guide sur les microcertifications, qui oriente les apprenants vers les universités, les écoles polytechniques et les collèges de la région.

Bien que les microcertifications apparaissent comme une prolongation prometteuse de l'enseignement supérieur et une méthode souple pour s'adapter aux évolutions du marché du travail, peu d'éléments permettent d'évaluer si elles atteignent réellement leurs objectifs et quel rôle elles joueront dans l'avenir de l'enseignement supérieur.

Partout dans le monde, éducateurs et décideurs ont initialement présenté les microcertifications comme une solution idéale pour combler les lacunes en matière d'éducation et de formation, préparant ainsi les apprenants à intégrer le marché du travail. Cependant, les microcertifications ne correspondent pas toujours à ces attentes. Par exemple, dans le domaine de l'éducation, elles ne s'intègrent pas facilement dans les processus classiques d'élaboration de programmes et de gouvernance, car il est nécessaire de leur attribuer une valeur de crédit pour les inclure dans des programmes menant à un grade.

Malgré les efforts mis en œuvre pour normaliser la définition des microcertifications, leur valeur réelle demeure largement incomprise. Parmi les problèmes majeurs soulevés par divers organismes éducatifs, citons l'absence d'une définition acceptée par tout le monde. Par exemple, une étude récente a révélé que les employeurs peinent à saisir la signification des microcertifications : 59 p. 100 des répondants disaient « ne pas la connaître du tout », et seulement 10 p. 100 affirmaient en avoir une bonne compréhension. Ce manque de consensus entrave l'avancement des normes de pratique et, en fin de compte, la mesure et la reconnaissance de la valeur de la formation, tant pour les apprenants que pour les employeurs.

L'incohérence des définitions est souvent attribuée à la qualité inégale des microcertifications et à la lenteur de la mise en place d'un écosystème robuste. De nombreux employeurs et secteurs d'activité peinent à comprendre la signification des compétences et des capacités associées à ces microcertifications.

Dans certains secteurs, les employeurs n'investissent pas suffisamment dans les systèmes ou les capacités nécessaires pour reconnaître les microcertifications et s'en servir, ce qui limite leur attrait et leur capacité à maintenir en poste des personnes compétentes. La sous-évaluation des microcertifications érode davantage la confiance en leur adoption. Ce manque d'adhésion des employeurs est exacerbé par l'absence d'évaluations permettant de mesurer les avantages économiques de ces certifications et de communiquer à ce sujet. Afin d'obtenir la plus grande incidence possible des microcertifications ainsi que des résultats cohérents dans tous les secteurs, il est crucial de les adopter plus largement et de disposer de données plus robustes sur leur efficacité et leur utilisation.

Néanmoins, les employeurs manifestent un intérêt croissant pour les microcertifications lorsqu'ils comprennent comment les concevoir et les délivrer. Selon une enquête, 60 p. 100 des employeurs auraient confiance dans les compétences acquises par des employés potentiels grâce à des microcertifications, à condition qu'une définition claire soit établie. De plus, deux tiers des employeurs se montrent intéressés par des microcertifications pertinentes, fondées sur les compétences et certifiées. Il est donc largement possible de généraliser l'adoption des microcertifications, à mesure que leurs avantages sont davantage reconnus au sein des secteurs et par les employeurs.

Malgré des initiatives prometteuses de la part d'acteurs clés dans le domaine des microcertifications, il est encore possible d'accélérer l'adoption générale de cadres normalisés pour ce type de certifications. Il est essentiel d'établir une définition claire, en précisant les contextes dans lesquels les microcertifications sont efficaces, que ce soit dans l'enseignement supérieur ou dans la formation axée sur les besoins des employeurs. Cette clarification renforcera la crédibilité et la confiance des utilisateurs finaux, permettant ainsi aux microcertifications de constituer un outil efficace pour répondre aux évolutions du marché du travail.

Ce que nous avons examiné

Le Centre des Compétences futures (CCF) a financé une série d'initiatives distinctes axées sur les microcertifications, visant à résoudre les problèmes auxquels les secteurs et la main-d'œuvre se trouvent confrontés. Ces projets ont expérimenté diverses méthodes et processus de mise en œuvre pour optimiser les résultats en matière d'emploi, tant pour les professionnels en activité que pour les demandeurs d'emploi. Le CCF s'est attaché à tirer des enseignements clés sur les différentes formes de mise à l'essai des microcertifications et sur les besoins et défis auxquels elles répondent.

Plusieurs projets ont étudié l'utilisation et l'efficacité de microcertifications innovantes axées sur les employeurs pour combler les pénuries de main-d'œuvre et préparer les travailleurs vulnérables aux changements à l'œuvre dans leurs secteurs. Nombre de ces initiatives ont testé l'intégration de la formation aux microcertifications dans leur flux de travail. Par exemple, pour améliorer les compétences des employés de l'industrie manufacturière, un partenaire a mis en œuvre des microcertifications délivrées sur le lieu de travail, tandis qu'un autre a expérimenté un modèle de rémunération en fonction du rendement pour renforcer les compétences non techniques. Les microcertifications visant la formation et le perfectionnement des compétences au sein du portefeuille du CCF ont également intégré des évaluations de compétences. Ces évaluations permettent de déterminer si les utilisateurs ont acquis les compétences attendues grâce aux microcertifications délivrées dans le cadre du projet. Pour combler les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs de pointe, un autre projet a étudié la création d'un cadre national de compétences. Ce cadre vise à établir des compétences communes et à orienter la création de microcertifications adaptées au secteur. Un autre projet a lancé une plateforme de titres numériques qui fournit des recommandations pour aider les utilisateurs à prendre des décisions concernant la poursuite de formations courtes dans des secteurs clés tels que l'industrie manufacturière, les soins de santé et les technologies de l'information, et ce, afin de pallier les pénuries du secteur.

En adoptant une approche axée sur l'apprenant, plusieurs initiatives ont cherché à prendre les apprenants « là où ils en sont », en leur offrant divers types de soutien et de possibilités. Ces initiatives visent à faciliter une grande variété d'expériences de montée en compétences et de requalification pour les personnes défavorisées. Certains projets pilotes ont également cherché à améliorer l'accès à l'emploi pour les nouveaux arrivants, les femmes, les personnes racisées, les personnes handicapées, les peuples autochtones et les personnes LGBTQIA+, en utilisant des modèles de prestation hybrides axés sur l'équité. Parmi ces projets, l'un d'eux a combiné une formation aux compétences non techniques et technologiques avec un accompagnement professionnel destiné aux diplômés de l'enseignement postsecondaire se dirigeant vers le secteur de la technologie. Certains projets ont également examiné l'utilisation générale et les perceptions des microcertifications. L'un d'eux s'est intéressé à l'adoption plus large de ces certifications en analysant les profils LinkedIn pour évaluer leur utilisation. Ce projet visait à déterminer dans quelle mesure les professionnels du secteur technologique se servent des microcertifications pour faire valoir leurs compétences.

Ce que nous apprenons

Les partenariats inclusifs et l'adhésion des employeurs revêtent une importance capitale

Différents projets mobilisent activement les employeurs et mettent en place des partenariats pour concevoir, déployer et promouvoir des programmes éducatifs. Cette approche a favorisé l'évolution des mentalités vis-à-vis de la formation parmi les employeurs, les employés et les demandeurs d'emploi, en particulier pour les personnes défavorisées. Certains projets ont montré que la reconnaissance accrue par les employeurs de la valeur des microcertifications a incité les travailleurs à se tourner vers ce type de formation. De plus, ces partenariats ont fourni des ressources telles que des séances d'information à l'intention des employeurs, des possibilités de réseautage, ainsi que des placements pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi. Il en a résulté une meilleure adéquation des compétences, des résultats améliorés en matière d'emploi et une hausse de la productivité sur le lieu de travail. Cependant, bien que la mobilisation des employeurs ait été reconnue comme un élément crucial pour atteindre les résultats escomptés, certains projets ont rencontré des difficultés pour atteindre leurs objectifs principaux et élaborer des microcertifications adaptées au secteur. Ces obstacles sont principalement dus à l'absence de partenariats adéquats avec les employeurs.

Afin de soutenir au mieux les personnes défavorisées, les microcertifications doivent être accompagnées de services intégrés

Adaptées aux besoins et accompagnées de services intégrés, les microcertifications peuvent non seulement aboutir à des taux de réussite élevés, mais aussi faciliter la souplesse des parcours d'emploi dans les professions à forte demande. Cette approche bénéficie à tout le monde, notamment aux personnes défavorisées. Les projets du portefeuille du CCF ont mis en lumière l'importance d'adapter la conception et la délivrance des microcertifications non seulement aux besoins des employeurs, mais aussi à ceux des apprenants, et ce, afin de réaliser les gains de compétences escomptés et d'affirmer les compétences existantes. Les projets visant tout particulièrement le perfectionnement des compétences des personnes défavorisées ont adopté des approches et des cadres équitables pour dispenser la formation. Par exemple, des initiatives telles que le mentorat, les modes d'apprentissage souples et la conception universelle de l'apprentissage ont été mises en œuvre. Un projet a notamment utilisé le processus d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA) pour valider les expériences vécues et les apprentissages antérieurs, accélérant ainsi la formation et la transition vers le monde du travail pour les personnes défavorisées. De nombreux projets pilotes offrent des options d'apprentissage mixte, permettant aux personnes vivant dans des régions éloignées de renforcer leurs compétences. Le CCF a également financé des initiatives visant à élargir le soutien à la recherche d'emploi, notamment par le biais d'un accompagnement à l'emploi et d'un soutien aux formateurs. Cette approche à plusieurs volets permet aux projets de mieux faire correspondre les évaluations des microcertifications aux résultats attendus.

Manque d'évaluation rigoureuse

Bien que des mesures d'évaluation aient été intégrées, les projets de microcertifications financés n'ont généralement pas évalué les résultats essentiels pour promouvoir leur acceptation et leur utilisation à plus grande échelle. L'évaluation des compétences non techniques a posé d'importants problèmes. La plupart des projets de perfectionnement des compétences et de reconversion professionnelle ont pris en compte les perceptions des employeurs dans la délivrance des microcertifications. Cependant, ces perceptions n'ont pas permis de mesurer dans quelle mesure les employeurs et le secteur reconnaissent les microcertifications dans leurs évaluations. Une telle mesure aurait pu fournir des données solides sur les interventions et les mécanismes de mobilisation à activer pour faire intervenir de façon efficace les employeurs dans les prochaines tentatives. Ces défis nécessitent des méthodes analytiques rigoureuses et des évaluations de compétences normalisées permettant de mesurer de manière exhaustive les résultats attribués aux microcertifications et de rendre compte de leurs succès aux employeurs. S'ajoutent à cela les délais d'évaluation restreints qui ont limité la réalisation d'évaluations approfondies de l'incidence à long terme et de l'évolutivité de ces initiatives. Il est essentiel de démêler ces aspects complexes grâce à une évaluation rigoureuse afin de mieux comprendre et apprécier le rôle crucial des microcertifications dans la préparation de la main-d'œuvre et l'amélioration de la productivité.

Pourquoi c'est important

L'évolution des relations avec les partenaires commerciaux internationaux, des avancées technologiques et des transitions vers un monde à zéro émission nette entraîne une plus grande volatilité sur le marché du travail et une hausse des suppressions d'emplois. Plus que jamais, les travailleurs ont besoin d'un soutien adéquat pour s'orienter dans leur carrière et effectuer des transitions fluides entre différents emplois et secteurs. Les microcertifications se présentent comme un outil précieux pour faciliter ces transitions. Elles peuvent satisfaire les besoins des travailleurs et des employeurs.

Les travaux menés par le CCF sur les microcertifications professionnelles ont fourni de précieux renseignements susceptibles d'encourager les employeurs et l'ensemble des secteurs à investir davantage dans la formation sur le lieu de travail. Les projets qui combinent des partenariats solides avec les employeurs, une délivrance souple de microcertifications en compétences numériques, et des mécanismes de financement axés sur le rendement ont permis d'acquérir des compétences essentielles, d'améliorer la productivité au travail et de renforcer l'adhésion des employeurs. Cependant, pour assurer une adoption et une portée plus large de ce type de formation dans divers secteurs, les partenaires en matière de mise en œuvre ont besoin d'un soutien accru de la part des bailleurs de fonds, du secteur en question et des partenaires potentiels. Cette démarche nécessite une évaluation rigoureuse afin de comparer attentivement les résultats au sein de l'ensemble de l'écosystème.

Alors que la situation des compétences au Canada évolue rapidement, il devient crucial d'élargir les approches innovantes en matière de microcertifications. Celles-ci visent à promettre un perfectionnement des compétences et une reconversion rapides afin de satisfaire la demande croissante du marché du travail. Les bailleurs de fonds et les décideurs politiques doivent continuer d'encourager la mise en place de microcertifications adaptées au secteur, tout en harmonisant les montées en compétences avec les profils recherchés sur le marché. Pour assurer une mise en œuvre efficace, le soutien financier et logistique doit s'adapter aux priorités et à l'infrastructure de chaque région et secteur d'activité. Par conséquent, l'objectif est d'envisager un soutien global pour la mise en place de programmes de formation satisfaisant aux divers besoins des apprenants.

► Prochaine étape

Le CCF poursuivra l'intégration des enseignements provenant de son portefeuille de microcertifications dans ses activités de mobilisation des connaissances. Ces activités visent à promouvoir une compréhension commune de la valeur des microcertifications auprès des bailleurs de fonds, des décideurs politiques, des partenaires et de nombreux autres acteurs clés. Le Future Skills Centre est convaincu que l'écosystème a acquis de solides connaissances sur la manière de développer et de délivrer efficacement des microcertifications, grâce à l'engagement fort en matière d'innovation dont a fait preuve le secteur post-secondaire ces dernières années.

Dans les années à venir, le Future Skills Centre encouragera une plus grande concentration sur les microcertifications orientés vers l'industrie qui s'attaquent aux lacunes critiques en matière de compétences et qui intègrent les besoins des employeurs de manière plus centrale dans le processus de conception et de délivrance des microcertifications. Nous rechercherons des occasions de soutenir stratégiquement une pensée et une conception plus innovantes pour de nouveaux modèles et partenariats qui répondent aux défis fondamentaux dans ce domaine – y compris des initiatives qui commencent par l'identification des lacunes en matière de compétences dans les industries en demande et qui réimaginent le rôle des employeurs dans le processus de microcertifications.

Le CCF poursuivra sa collaboration avec des partenaires nationaux, tels que le Conference Board du Canada et eCampus Ontario. L'objectif est de promouvoir les microcertifications comme un moyen efficace d'acquérir rapidement de nouvelles compétences et de se reconvertir dans des secteurs essentiels de l'économie.

Nous sommes également déterminés à collaborer avec les décideurs politiques qui jouent un rôle de premier plan dans ce domaine, comme la province de la Colombie-Britannique, qui s'efforce de tirer parti des outils réglementaires pour apporter plus de cohérence, de clarté et de reconnaissance à l'espace des microcertifications .

Projets CCF inclus

Perception par les employeurs et les employés des microcertifications, Northern Alberta Institute of Technology

Des compétences sur mesure : Évaluation des microcertifications chez les professionnels du secteur numérique, The Dais

Un modèle de rémunération en fonction du rendement pour la formation professionnelle, Social Research and Demonstration Corporation, Excellence in Manufacturing Consortium

Comblar les lacunes : mise au point d'une plateforme d'apprentissage flexible pour la rééducation et le perfectionnement professionnels, Bow Valley College

Creating a Microlearning Model for the Canadian Mining Industry, Anaconda Mining Inc. (en anglais uniquement)

Building Capacity for Advancing Climate Change Leadership, Academy for Sustainable Innovation (en anglais uniquement)

Micro, mais costaud : les microcertifications sectorielles stimulent l'hôtellerie et la restauration

Perfectionnement professionnel accéléré en cours d'emploi pour occuper des emplois qualifiés en demande : optimisation de la productivité, du maintien en poste et du cheminement de carrière, Work-Based Learning Consortium

Maîtrise des compétences numériques par les travailleurs, Humber College Institute of Technology

Microcertifications de compétences d'eCampusOntario : un projet visant à aider les gens à participer à des programmes et à trouver un emploi, eCampusOntario

La microcertification dans l'industrie canadienne de l'aviation et de l'aérospatiale, Canadian Council for Aviation and Aerospace

Projet « Level UP skills Evolution », Excellence in Manufacturing Consortium, Level UP skills Evolution (en anglais uniquement)

Programme ADaPT, TECHNATION, Blueprint et Diversity Institute (en anglais uniquement)

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

McDonough, L., Williams, T, Cayabyab, C. (2025) État des compétences : microcertifications.
Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/microcredentials/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Ce rapport a été produit sur la base de projets financés par le Centre des compétences futures (CCF), avec le soutien financier du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.