



Cadre des microcrédits de la Nouvelle-Écosse

Avril 2023

Remerciements

Le Cadre des microcrédits de la Nouvelle-Écosse est le fruit d'une collaboration entre des porte-parole d'établissements d'enseignement supérieur, de conseils sectoriels, de ministères provinciaux, de l'Agence d'apprentissage de la Nouvelle-Écosse et de la Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes.

Membres du groupe de travail

Apprentissage :

Agence d'apprentissage de la Nouvelle-Écosse

Collège :

Nova Scotia Community College

Universités :

Université Acadia

École de théologie de l'Atlantique

Université du Cap-Breton

Université Dalhousie

Université Mount Saint Vincent

Université Saint Mary's

Université Sainte-Anne

Organismes du secteur :

Atlantic Home Building & Renovation Sector Council

Automotive Sector Council of Nova Scotia

Association of Industry Sector Councils

Excellence in Manufacturing Consortium

Organismes à vocation sociale de la Nouvelle-Écosse

Nova Scotia Boatbuilders Association

Nova Scotia Construction Sector Council

Nova Scotia Tourism Human Resource Council

Ocean Technology Council of Nova Scotia

Trucking Human Resource Sector Council Atlantic

Gouvernement :

Éducation postsecondaire

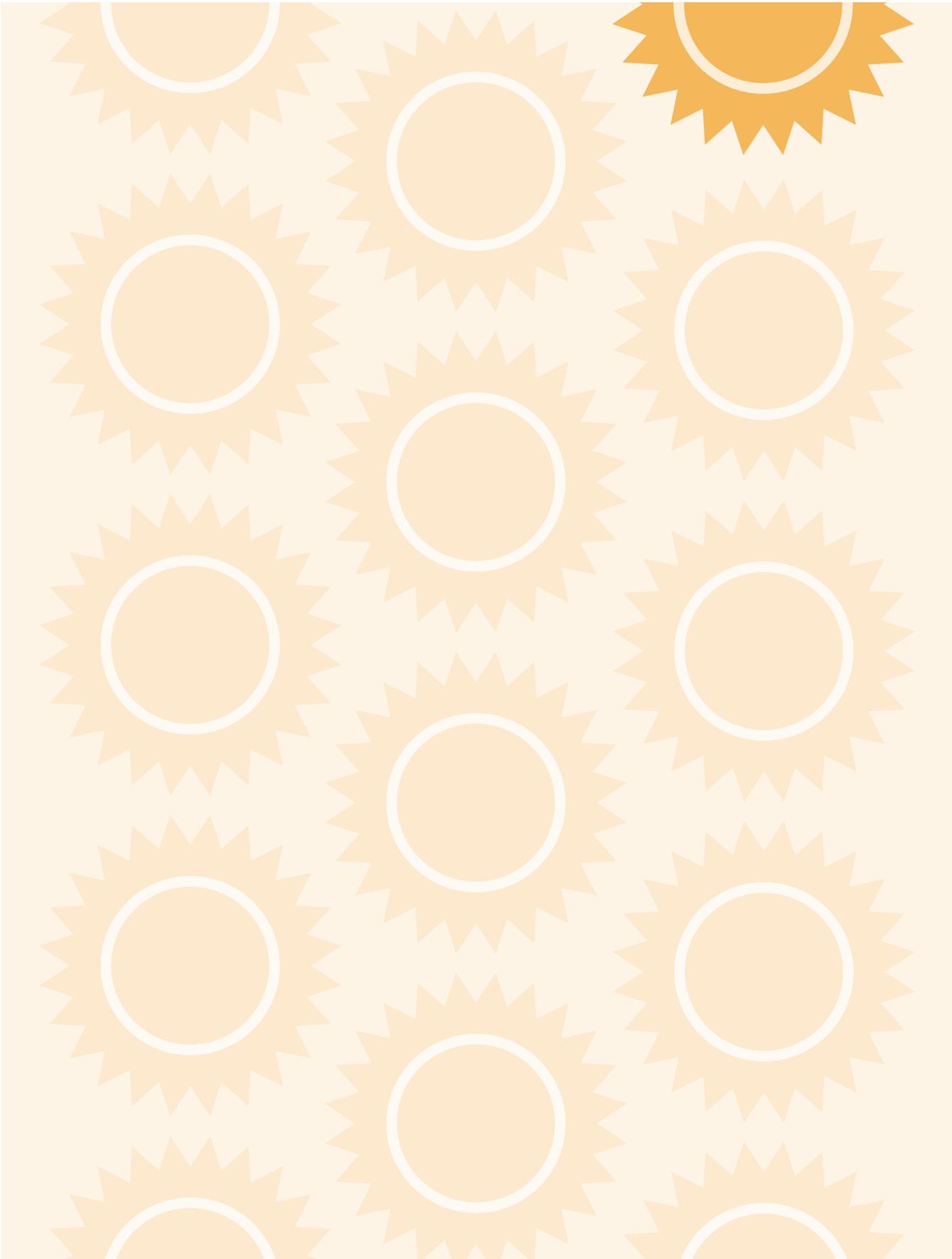
Éducation et Développement de la petite enfance

Travail, Compétences et Immigration

Commission de l'enseignement supérieur des Provinces maritimes

Contenu

Remerciements	I
Membres du groupe de travail	I
Contenu	II
Introduction	1
Contexte	1
But	1
Approche	2
1. Définition et principes directeurs	4
Définition	4
Principes directeurs	4
2. Microcrédits et l'IDEA	6
Inclusif	6
Diversité	7
Équitable	8
Accessible	8
3. Éléments clés	9
Principaux éléments	9
Recommandé	9
4. Harmonisation avec les employeurs et validation de ces derniers	10
5. Évaluation	11
Principaux éléments	11
Recommandé	12
6. Assurance qualité	12
Administration et surveillance	13
Élaboration	13
Prestation	14
Assurance qualité continue	14
Glossaire des termes utilisés dans le présent cadre	14



Introduction

Contexte

Le marché du travail mondial et provincial est en pleine mutation.

De nombreux secteurs industriels ont été durement touchés par la combinaison d'une pénurie de main-d'œuvre et d'un écart entre les compétences des membres du personnel actuels et les compétences requises par l'évolution des rôles professionnels. En raison de ce constat :

- les employeurs recherchent quiconque possédant les compétences adéquates pour occuper des emplois nouveaux et émergents;
- la main-d'œuvre existante a besoin de moyens rapides et abordables pour mettre à jour ses compétences;
- les personnes à la recherche d'emploi qui apprennent encore leur métier ont besoin de moyens pour acquérir les compétences que les employeurs recherchent et qui les aideront à atteindre leurs objectifs professionnels.

Les microcrédits peuvent aider tous ces groupes.

Comme leur nom l'indique, les microcrédits sont des occasions d'apprentissage courtes, rapides et ciblées, conçues pour fournir à une personne salariée les compétences, le savoir-faire et l'expérience dont elle a besoin. Ce sont également des crédits reconnus qui complètent les offres éducatives existantes et encouragent l'apprentissage tout au long de la vie.

But

Le concept de microcrédits est relativement nouveau et, à l'heure actuelle, il est ouvert à l'interprétation. C'est pourquoi le ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration a créé le Groupe de travail sur les microcrédits afin d'établir un cadre pour les microcrédits en Nouvelle-Écosse, de manière à ce que la population néo-écossaise ait une compréhension commune et mutualisée de ce que ce terme signifie dans cette province.

Ce cadre n'a pas vocation à être un guide pratique, mais à clarifier ce que sont les microcrédits et pourquoi ils sont importants.

Les recommandations du cadre sont basées sur la recherche et les pratiques exemplaires, ainsi que sur l'expérience collective des personnes qui ont contribué à son élaboration. Le cadre fournira des informations utiles aux groupes suivants :

- Les personnes en apprentissage comprendront mieux la terminologie relative aux microcrédits, la manière dont les microcrédits sont liés au marché du travail et la manière dont ils peuvent faire progresser leur parcours professionnel. Lorsque les prestataires de microcrédits utilisent ce cadre, les personnes en apprentissage disposent d'informations crédibles qu'elles peuvent utiliser pour évaluer leurs options en matière d'éducation et de formation et faire les choix éclairés qui leur conviennent.
- Les employeurs et les groupes industriels comprendront les microcrédits et la manière dont ils peuvent répondre à des besoins de formation particuliers. Ce cadre souligne également l'importance de la collaboration et du partenariat entre les employeurs et les prestataires de services éducatifs dans le cadre de l'élaboration de microcrédits.
- Les prestataires de microcrédits (y compris les établissements d'enseignement postsecondaire, les autres prestataires d'éducation et l'industrie) peuvent s'en inspirer pour élaborer des microcrédits et ainsi harmoniser leurs approches avec les pratiques recommandées. Ce cadre indique qu'il est important que les prestataires de services éducatifs collaborent avec les employeurs lorsqu'ils élaborent des microcrédits.
- Le gouvernement peut utiliser ce cadre pour soutenir une approche cohérente en matière de microcrédits en Nouvelle-Écosse ainsi que pour améliorer la compréhension et la mobilisation au sein de l'environnement provincial des microcrédits.

Approche

Le Groupe de travail sur les microcrédits a élaboré ce cadre en 2021-2022. Le groupe comprend des dirigeants de conseils sectoriels et d'établissements d'enseignement supérieur, ainsi que des représentants de ministères et d'organismes gouvernementaux qui reconnaissent l'importance d'un écosystème de microcrédits de qualité en Nouvelle-Écosse.

Le groupe a examiné les cadres de microcrédits dans les provinces canadiennes et dans d'autres pays, a étudié la documentation pertinente et a interrogé des partenaires de la population néo-écossaise et des spécialistes en la matière dans d'autres provinces.

Le groupe avait pour objectif d'élaborer un cadre qui guiderait l'élaboration et la prestation de microcrédits tout en permettant aux prestataires de microcrédits d'être innovants, agiles, réactifs et rapides sur le marché. Le groupe et ses partenaires de projet pensent avoir atteint cet équilibre grâce à ce cadre qui comporte les éléments suivants :

1. une définition provinciale d'un microcrédit soutenue par des principes directeurs;
2. une description de la manière dont les microcrédits soutiennent l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDEA);
3. les éléments clés pour une conception cohérente des microcrédits;
4. des orientations pour un processus d'harmonisation des microcrédits avec les besoins des employeurs et de validation de ces microcrédits;
5. des recommandations pour une pratique d'évaluation authentique et efficace;
6. des recommandations pour de bonnes pratiques d'assurance qualité.

Certains membres du groupe de travail ont participé à des sous-comités chargés de corédiger le contenu particulier de chacun de ces éléments.

Une fois le projet de cadre élaboré, le groupe de travail l'a soumis à un processus de mobilisation pour s'assurer qu'il répondait aux besoins des groupes visés. Ce processus comprenait des consultations avec divers segments de l'industrie/ partenaires et le secteur des personnes en apprentissage, ainsi que des discussions avec d'autres provinces ou territoires du Canada et une exploration des nouvelles recherches et des pratiques exemplaires.

Le projet a ensuite été mis à l'essai auprès de quelques organismes partenaires qui l'ont comparé aux résultats de leurs propres processus de mise en œuvre de microcrédits.

Le cadre qui en résulte est le fruit d'une mobilisation et d'une collaboration importantes. Nous espérons que cet outil vous sera utile.

1. Définition et principes directeurs

Définition

Ce cadre définit les microcrédits comme suit :

Un microcrédit est une reconnaissance d'une compétence ou d'une aptitude évaluée, obtenue grâce à une expérience d'apprentissage de courte durée ou appliquée. Les microcrédits peuvent être autonomes ou reliés à d'autres crédits ou titres, et s'harmoniser avec les besoins du secteur, de l'employeur, de la profession, de la communauté ou de la personne en apprentissage.

Pour élaborer cette définition, nous avons analysé les études, rapports et cadres pertinents d'autres gouvernements. Deux rapports canadiens^{1,2} qui comprennent une exploration des interprétations globales, nationales et provinciales du terme « microcrédit » ont également apporté des éléments clés.

La définition intègre les cinq points de convergence clés du document *L'avenir est dans les microtitres de compétences : apprentissage numérique et microtitres de compétences pour l'éducation, la rétention et l'apprentissage permanent* qui note que les microcrédits comportent les caractéristiques suivantes :

1. liés à une compétence ou à un savoir-faire particulier ou discret;
2. attribués sur la base d'une évaluation;
3. pertinents pour l'employeur ou l'emploi;
4. peuvent être liés à d'autres formes d'accréditation ou être autonomes;
5. sont des cours de courte durée.

La définition – ainsi que le cadre lui-même – favorise une approche cohérente des microcrédits en Nouvelle-Écosse, qui s'harmonise avec d'autres approches provinciales et internationales.

Principes directeurs

La définition de la Nouvelle-Écosse des microcrédits s'appuie sur quatre principes directeurs : la pertinence, la fiabilité, les partenariats et les passerelles.

1. Cuenco, M. (2022). *Les microcertifications en pleine évolution : Défis, opportunités et perspectives du portefeuille du CCF* [Bulletin d'apprentissage]. Centre des compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2022/03/Learning-Bulletin-Microcredentials-in-flux-FR.pdf>

2. Gooch, M. A., Chaktsiris, M., Jae, K., Patterson, L., Suleman, S. Crawford Urban, M., Cukier, W. et Luke, R. (2022). *L'avenir est dans les microtitres de compétences : apprentissage numérique et microtitres de compétences pour l'éducation, la rétention et l'apprentissage permanent*. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2022/03/The-FutureisMicro-Report-FRE.pdf>

Ces principes permettront de s'assurer que nous avons une compréhension claire et commune de ce que sont les microcrédits et de ce qui peut être accompli grâce à leur utilisation. Tous les prestataires de microcrédits en Nouvelle-Écosse sont encouragés à adhérer à ces principes dans l'intérêt de tous les publics.

Pertinence

Les microcrédits représentent des aptitudes et des compétences particulières qui comptent pour les personnes en apprentissage, l'industrie et les communautés.

Ils sont centrés sur les personnes en apprentissage, pertinents pour l'emploi et axés sur des possibilités d'apprentissage qui renforcent les compétences et la confiance en soi. Les membres du personnel actuels et potentiels qui obtiennent des microcrédits démontreront des compétences nouvelles ou améliorées, et l'obtention de ces microcrédits peut établir des liens entre les personnes en apprentissage à des occasions d'apprentissage ultérieures.

Les microcrédits peuvent également contribuer à répondre aux besoins des communautés et des groupes de personnes en apprentissage particuliers, aux priorités des gouvernements et aux établissements d'enseignement.

Fiabilité

Les microcrédits sont crédibles, vérifiables et reconnus. Les personnes en apprentissage devront effectuer une évaluation afin d'obtenir les microcrédits.

Les microcrédits sont élaborés en collaboration avec les partenaires concernés. Ils sont sécurisés, traçables et soumis à un processus d'assurance qualité. Les microcrédits se concentrent sur l'évaluation des compétences et des aptitudes. Cela favorise une expérience d'apprentissage équitable et permet aux recruteurs de voir clairement les compétences et les acquis d'une personne candidate.

Partenariats

Les microcrédits qui comptent pour les employeurs et la communauté au sens large sont élaborés au moyen de la communication, la consultation et la collaboration.

Les employeurs, les communautés ou les prestataires de services éducatifs sont encouragés à s'associer pour élaborer, assurer la prestation et harmoniser les microcrédits. Cela favorisera une représentation mobile et valide des compétences et des aptitudes, et permettra de répondre aux divers besoins des personnes en apprentissage et des communautés.

Voies d'accès

Les microcrédits facilitent l'accès des personnes en apprentissage aux expériences d'apprentissage et le transfert de cet apprentissage vers l'emploi.

Ces formations courtes et ciblées permettent à un large éventail de personnes en apprentissage de se perfectionner, de se recycler sur le plan professionnel et d'explorer de nouveaux domaines. Les microcrédits peuvent être autonomes ou arrimés à d'autres crédits ou titres, ce qui permet l'apprentissage tout au long de la vie. Les microcrédits ont le potentiel d'accélérer les parcours professionnels des personnes en apprentissage en reconnaissant l'apprentissage antérieur et les expériences vécues et en augmentant la transférabilité de cet apprentissage entre les employeurs et les établissements d'enseignement.

2. Microcrédits et l'IDEA

Le cadre des microcrédits de la Nouvelle-Écosse reconnaît, adopte et promeut une approche inclusive, diversifiée, équitable et accessible (IDEA) pour la planification, la conception et la prestation des microcrédits.

Les microcrédits peuvent jeter des ponts entre les personnes en apprentissage, les personnes à la recherche d'emploi, les membres du personnel, les prestataires de formation et les employeurs afin de participer à l'apprentissage tout au long de la vie, des membres de la communauté mobilisés et des organismes et entreprises prospères. Tout le monde en tirera des avantages.

Les prestataires de microcrédits sont fortement encouragés à inclure les principes de l'IDEA, en plus de notre définition et de nos quatre principes directeurs, lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des microcrédits en Nouvelle-Écosse.

Inclusif

Les microcrédits sont inclusifs lorsqu'ils sont centrés sur les personnes en apprentissage. Cela signifie que les microcrédits comportent les caractéristiques suivantes :

- conçus et proposés de manière à permettre à toutes les personnes de participer, indépendamment de leur âge, de leur stade de vie, de leur expérience professionnelle ou de leur degré de compétence;
- élaborés afin de faire progresser les objectifs des personnes en apprentissage et de répondre aux besoins en compétences des employeurs;

- basés sur les principes de l'apprentissage actif, où les personnes qui participent sont en mesure de poser des questions, de réfléchir et d'appliquer l'apprentissage à leur vie réelle et à leur lieu de travail.

Les prestataires doivent démontrer qu'ils se sont activement mobilisés auprès des partenaires dans le processus de conception et de mise en œuvre des microcrédits. Les partenaires comprennent les personnes en apprentissage, les employeurs, les communautés ou les prestataires de services éducatifs qui peuvent aider à déterminer les besoins en matière de compétences, les approches d'apprentissage, les choix d'évaluation et les processus d'approbation. La collaboration est essentielle lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de microcrédits inclusifs.

Diversité

Les microcrédits favorisent la diversité sur le lieu de travail en offrant des possibilités souples, accessibles et réactives en matière de perfectionnement et de recyclage professionnels à toutes les personnes en apprentissage, y compris celles issues de communautés en quête d'équité.

Les expériences d'apprentissage conçues dans le cadre de la mise en œuvre des microcrédits sont les suivantes :

- la prestation est assurée de manière à répondre aux besoins divers des personnes en apprentissage : les expériences d'apprentissage sont souples, réactives, acceptables, respectueuses et encourageantes;
- la prestation est assurée dans un environnement d'apprentissage où les personnes en apprentissage sont encouragées à faire part de leurs différentes perspectives et origines et à appliquer et reconnaître les compétences qu'ils ont acquises dans le cadre de leur travail et de leurs expériences de vie.

Les microcrédits peuvent aider les employeurs à disposer d'une main-d'œuvre plus représentative en offrant des possibilités souples d'apprentissage, de perfectionnement et de recyclage professionnels à tous les stades du cycle de vie d'une personne salariée.

Les employeurs qui souhaitent soutenir et promouvoir les membres de la communauté en quête d'équité peuvent utiliser les microcrédits pour offrir des parcours d'apprentissage pertinents et des possibilités d'avancement au sein de leur organisme.

Équitable

Les microcrédits peuvent offrir aux personnes qui ont rencontré des obstacles à l'éducation postsecondaire et à l'avancement professionnel un apprentissage opportun et souple qui peut être directement appliqué à des emplois et à des parcours postsecondaires. Les personnes en apprentissage qui obtiennent des microcrédits sont en mesure de démontrer aux établissements d'enseignement et aux employeurs qu'elles possèdent les compétences particulières requises pour réussir dans leurs études ou leur travail.

Les microcrédits créent des occasions équitables, souples et centrées sur les personnes en apprentissage, qui peuvent être adaptées à la vie, au travail et à la situation financière des personnes. En offrant des environnements d'apprentissage comportant peu d'obstacles et des transitions claires vers le marché du travail, les microcrédits peuvent introduire l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes qui ont rencontré des obstacles dans les parcours éducatifs et professionnels plus traditionnels.

Accessible

Les microcrédits offrent un apprentissage souple, individualisé, plus court et adapté à l'acquisition de compétences particulières. Cela peut les rendre plus accessibles aux personnes en apprentissage qui se heurtent à des obstacles comme les suivants :

- l'accès à des moyens de transport fiables;
- les contraintes financières et temporelles;
- les responsabilités professionnelles et familiales;
- le manque d'éducation formelle ou d'expérience professionnelle;
- des défis globaux en matière d'apprentissage.

Il est important que les prestataires consultent les personnes en apprentissage au sujet des obstacles potentiels lorsqu'ils conçoivent des microcrédits accessibles.

Les microcrédits sont mobiles et transférables. Ils permettent aux personnes en apprentissage de constituer un portefeuille de compétences démontrées qui décrit rapidement et précisément leur capacité à fonctionner dans des emplois particuliers ou à poursuivre des études, et qui est facilement compréhensible par les employeurs et les établissements d'enseignement.

3. Éléments clés

Les prestataires de formation sont encouragés à utiliser ces éléments clés lorsqu'ils décrivent leurs offres de microcrédits afin d'aider les personnes en apprentissage à évaluer et à choisir les microcrédits qui leur conviennent.

Une conception cohérente des microcrédits peut également améliorer la mobilité en garantissant que d'autres établissements et organismes comprennent et reconnaissent le microcrédit, ce qui aide les personnes en apprentissage à passer d'une expérience d'apprentissage à une autre et à trouver un emploi.

Principaux éléments

- **Titre** : Il s'agit du nom complet qui décrit votre microcrédit et doit représenter la compétence/aptitude réalisable dans le cadre de l'expérience d'apprentissage.
- **Prestataire** : Nom de l'organisme qui assure la prestation du microcrédit.
- **Compétence/aptitude** : Description de la compétence ou de l'aptitude acquise grâce à l'obtention du microcrédit.
- **Évaluation** : Une description de la méthode et du type d'évaluations impliquées.

Recommandé

- **Prestation** : La méthode de prestation du microcrédit (p. ex., en personne, en ligne, mixte, nécessitant une participation synchrone ou asynchrone).
- **Prix** : Coût du microcrédit pour les personnes en apprentissage.
- **Soutien des partenaires** : Le cas échéant, les microcrédits peuvent mentionner les noms des secteurs industriels, des employeurs, des établissements ou des organismes qui ont collaboré à l'élaboration du microcrédit, crédit ou titre ou l'ont approuvé (p. ex., une déclaration de soutien de la part de l'industrie peut être incluse).
- **Attribution/reconnaissance** : Le cas échéant, les microcrédits doivent mentionner le type de reconnaissance qui peut être accordée à l'issue de la formation (p. ex., crédit pour le cours/programme, crédit pour la certification du prestataire/de l'industrie, « badge » non crédité, parcours, ou autre reconnaissance).

- **Prérequis/passerelles** : Compétences ou aptitudes pouvant être requises pour ce microcrédit. Le cas échéant, indiquez également si un autre microcrédit est requis avant de commencer le crédit ou titre ou s'il s'agit d'une étape sur la voie de l'obtention d'autres crédits ou titres.
- **Assurance qualité** : L'assurance que le microcrédit est élaboré et que la prestation est assurée d'une manière satisfaisante sur le plan éducatif (p. ex., une déclaration sur les processus d'assurance qualité appliqués).

4. Harmonisation avec les employeurs et validation de ces derniers

Les microcrédits devraient être à la fois centrés sur les personnes en apprentissage et pertinents pour les employeurs. Ces occasions éducatives courtes et ciblées aident les personnes en apprentissage à accéder à des expériences d'apprentissage et à les appliquer à l'emploi. De nombreux microcrédits sont élaborés dans le cadre de partenariats entre les employeurs et les établissements d'enseignement afin de cibler les compétences particulières nécessaires sur le marché du travail, tandis que d'autres soutiennent l'apprentissage tout au long de la vie ou des objectifs de perfectionnement professionnel. Cette section fournit des conseils sur la manière d'élaborer des microcrédits qui ont des liens clairs avec les employeurs.

L'harmonisation avec les employeurs et leur validation sont des éléments importants pour garantir que les microcrédits présentent les caractéristiques suivantes :

- positionner les personnes en apprentissage pour qu'elles réussissent leur carrière, soit en trouvant un emploi, soit en améliorant leur rendement dans un rôle existant, soit en changeant de carrière ou en progressant;
- offrir une approche claire et cohérente de la reconnaissance des compétences/aptitudes pour les personnes en apprentissage et les employeurs;
- accroître la confiance de l'employeur et sa compréhension des compétences/aptitudes des personnes en apprentissage.

Les recommandations sont les suivantes :

- Les employeurs sont impliqués dans le plus grand nombre possible d'étapes du processus d'élaboration des microcrédits.
- Les employeurs, les données du marché du travail ou d'autres recherches déterminent ou confirment une demande pour la compétence ou le savoir-faire visé par le microcrédit.
- Les employeurs confirment qu'ils pensent que le microcrédit répondra à la demande déterminée.
- Le cas échéant, il y a une harmonisation avec les cadres professionnels ou sectoriels de compétences existants.
- Les employeurs évaluent ou formulent des recommandations au sujet de l'évaluation utilisée pour valider la compétence ou le savoir-faire.
- Dans la mesure du possible, l'évaluation simule l'environnement dans lequel la compétence ou l'aptitude sera mise en œuvre.
- Lorsqu'il existe un organisme établi pour représenter les besoins des employeurs, cet organisme est un partenaire privilégié pour soutenir l'harmonisation avec les employeurs ainsi que pour obtenir leur validation.

5. Évaluation

Les évaluations sont essentielles au succès des microcrédits, car un crédit ou titre n'est crédible que dans la mesure où l'évaluation sur laquelle il repose l'est également. Les évaluations garantissent qu'une personne en apprentissage peut démontrer qu'elle a acquis les compétences et les aptitudes couvertes par le microcrédit. L'objectif est de garantir que l'évaluation de ce qu'une personne en apprentissage sait et peut accomplir est suffisamment solide pour justifier la confiance dans le crédit ou titre.

Les recommandations suivantes concernent les pratiques d'évaluation authentiques et efficaces.

Principaux éléments

- L'évaluation doit être valide, fiable, pratique, souple, équitable et suffisante, et fondée sur la conception universelle de l'apprentissage (CUA) ainsi que sur les principes de l'IDEA.

- Une variété d'outils d'évaluation est recommandée (p. ex., des examens ou des tests, y compris des travaux écrits, oraux, pratiques, etc.; des portfolios; des évaluations par les pairs, l'industrie et des auto-évaluations; des simulations; des démonstrations de compétences; des évaluations automatisées; ou des examens par des spécialistes).
- Les évaluations doivent être choisies façon intentionnelle mesurer les aptitudes ou compétences ciblées par rapport à des normes professionnelles, éducatives ou industrielles.
- Les évaluations doivent être authentiques en ce sens qu'elles donnent aux personnes en apprentissage l'occasion de démontrer des aptitudes ou des compétences pertinentes pour un lieu de travail, un établissement d'enseignement ou un autre contexte particulier (p. ex., en consultant les partenaires de l'industrie et des établissements d'enseignement, le cas échéant).

Recommandé

- Les évaluations doivent permettre de vérifier la maîtrise de la compétence ou de l'aptitude et fournir des exercices et un retour d'information importants dans le cadre du processus d'apprentissage.
- Prendre en compte la souplesse de la conception de l'évaluation afin de fournir une variété d'approches qui créent des environnements d'apprentissage plus équitables, accessibles et inclusifs (p. ex., les évaluations peuvent nécessiter des ajustements pour évaluer l'apprentissage antérieur, ou pour être utilisées avec des personnes en apprentissage dont la première langue n'est pas l'anglais).

6. Assurance qualité

Les microcrédits sont encore un concept relativement nouveau au Canada, ce qui signifie que les personnes en apprentissage et les employeurs ou les industries ont des perceptions différentes de leur valeur et de leur qualité. La mise en place d'un processus d'assurance qualité solide permettra de clarifier les attentes de tous les publics et de favoriser l'acceptation des microcrédits dans cette province.

Il est recommandé aux prestataires de microcrédits de procéder comme suit :

Administration et surveillance

- Déterminer l'unité de coordination ou d'administration ou la personne responsable de la gestion globale de l'élaboration, de la prestation et de la qualité des microcrédits dans votre organisme.
- Définir clairement le processus d'approbation des crédits ou titres qui doit être efficace afin de faciliter l'élaboration juste à temps.
- Utiliser, le cas échéant, les cadres de qualité existants au sein de votre organisme ou d'organismes semblables ou partenaires.s.

Élaboration

- Suivre un processus d'élaboration fondé sur de bonnes pratiques éducatives qui respectent les critères suivants :
 - Valider le fait qu'une aptitude ou compétence peut être enseignée et évaluée.
 - Veiller à intégrer des aptitudes ou compétences clairement définies et appropriées.
 - Veiller à intégrer une évaluation basée sur les compétences.
 - Veiller à concevoir le microcrédit afin d'optimiser l'expérience des personnes en apprentissage.
- Intégrer un enseignement adapté à la culture et les lignes directrices de la CUA dans la conception, l'élaboration et la prestation des programmes d'études afin de créer des environnements d'apprentissage plus équitables, inclusifs et accessibles.
- Veiller à ce que les compétences ou aptitudes ciblées que le microcrédit est censé apporter, le contenu du programme et le mode d'évaluation (se reporter à la section Évaluation) soient tous harmonisés.
- Susciter la participation des spécialistes en la matière (p. ex., les employeurs, la communauté, les prestataires d'éducation) pour assurer l'harmonisation et la validation.
- Le cas échéant, examiner les options en matière de prérequis et de parcours (p. ex., un microcrédit est requis avant d'entamer la formation, ou constitue une étape dans un parcours menant à d'autres crédits ou titres).

Prestation

- Assurez-vous que vous disposez de la technologie ou de l'infrastructure appropriée pour assurer la prestation du microcrédit.
- Le cas échéant, s'assurer que les équipes de formation ou d'animation ont reçu la formation appropriée pour assurer la prestation et évaluer le microcrédit.
- Communiquer clairement les attentes et les exigences aux personnes en apprentissage.

Assurance qualité continue

- Établir un calendrier courant pour réviser les microcrédits afin de s'assurer qu'ils restent pertinents et actuels et qu'ils permettent d'enseigner efficacement les compétences ou aptitudes ciblées. Cet examen devrait comprendre un retour d'information courant de la part des personnes en apprentissage, des employeurs, de la communauté, des associations professionnelles, des équipes de formation ou d'animation et des élèves diplômés, ainsi qu'une analyse des données du programme (p. ex., les inscriptions, les taux d'achèvement, le nombre de crédits ou titres délivrés, le temps nécessaire à l'achèvement, les évaluations des personnes en apprentissage et les sondages de fin d'études).

Glossaire des termes utilisés dans le présent cadre

Badge *(ou badge numérique)*

Représentation numérique d'un microcrédit contenant des informations structurées (appelées métadonnées) qui sont normalisées pour faciliter l'échange et qui peuvent être évaluées et authentifiées au moyen de liens intégrés.

Communauté

Région géographique ou municipalité particulière, ou groupe de personnes ayant des besoins ou des intérêts communs.

Compétence

Combinaison particulière et mesurable de connaissances, d'habiletés et d'attributs permettant à une personne de réaliser une activité ou une tâche à un degré d'attente ou de norme défini.

Conception universelle de l'apprentissage (CUA)

Cadre pour améliorer et optimiser l'enseignement et l'apprentissage pour toutes les personnes, basé sur des connaissances scientifiques sur la façon dont les êtres humains apprennent. Les lignes directrices de la CUA offrent un ensemble de suggestions concrètes qui peuvent être appliquées à n'importe quelle discipline ou n'importe quel domaine afin de garantir que toutes les personnes en apprentissage puissent accéder et participer à des occasions d'apprentissage pertinentes et stimulantes (CAST, Inc., 2023).

Crédits ou titres (ou encore crédits ou titres numériques)

Terme générique décrivant un document qui atteste que la personne en apprentissage a atteint des résultats d'apprentissage particuliers ou un niveau défini de connaissances ou de compétences qu'il a atteint par rapport à une norme donnée. Un crédit ou un titre numérique représente une attestation de réussite numérique d'un accomplissement avec des métadonnées jointes qui fournissent des informations sur la source et la valeur du microcrédit.

Employeur, harmonisation et validation

Un employeur est un organisme particulier ou groupe d'organismes, conseil sectoriel, organe directeur ou association. L'harmonisation est un ensemble d'expériences d'apprentissage qui ont été élaborées afin de cibler des lacunes particulières en matière de compétences, des besoins, des éléments essentiels de la carrière ou des exigences du lieu de travail. La validation est la confirmation par un employeur que le microcrédit en cours d'élaboration répond à un besoin déterminé.

Enseignement adapté à la culture (EAC)

Pratiques qui relient les expériences vécues et les modes de connaissance des personnes en apprentissage au contenu du programme éducatif de manière à favoriser la mobilisation, la réussite et l'autonomisation.

Évaluation basée sur les compétences

Processus de collecte d'éléments de données probantes illustrant les progrès d'une personne en apprentissage. L'évaluation permet à la personne en apprentissage de démontrer qu'elle a acquis les aptitudes et les compétences associées au microcrédit dans un contexte aussi réaliste que possible.

IDEA

Inclusion, diversité, équité et accessibilité.

Marché du travail

Concept généralisé concernant les emplois et les personnes qui les occupent, faisant généralement référence à l'interaction entre l'offre (nombre de personnes disponibles pour travailler) et la demande (nombre d'emplois disponibles).

Microcrédit

Reconnaissance d'une compétence ou d'une aptitude évaluée, acquise dans le cadre d'une expérience d'apprentissage de courte durée ou d'une expérience d'apprentissage appliqué. Les microcrédits peuvent être autonomes ou reliés à d'autres crédits ou titres et s'harmoniser avec les besoins du secteur, de l'employeur, de la profession, de la communauté ou de la personne en apprentissage.

Mobile/mobilité

Crédit ou titre qui peut être utilisé dans divers contextes.

Partenariats

Communication, consultation et collaboration entre les employeurs, les communautés ou les prestataires de services éducatifs dans le cadre de l'élaboration et de la prestation de microcrédits.

Prestataire de formation (ou prestataire de microcrédits)

Il s'agit d'un organisme qui assure la prestation d'un enseignement, que ce soit à titre principal ou accessoire, y compris les établissements publics d'enseignement postsecondaire, les autres prestataires d'enseignement ou l'industrie.

Voies d'accès

Les parcours de perfectionnement des personnes en apprentissage et les mouvements entre les expériences d'apprentissage et l'emploi.

