

Concevoir une série de micro-titres de compétences : un cadre de travail pratique

Avril 2026



Financé par

Ontario 

Table des Matières

Sommaire	1
Méthodologie	2
Étapes pour créer un cadre de travail de micro-titres de compétences	3
Étape 1 : Définir l'auditoire et le domaine	3
Étape 2 : Déterminer l'approche conceptuelle	3
Étape 3 : Définir les éléments du cadre de travail	3
Étape 4 : Planifier la formation des animateurs	4
Étape 5 : Déployer l'évaluation et itérer	5
Étape 6 : Créer des outils pertinents	5
Autres éléments à prendre en considération	5
Nous joindre	5
Références	6

Sommaire

En 2025, eCampusOntario a déterminé que l'élaboration d'une série harmonisée de micro-titres de compétences devait se faire selon un cadre ou une approche de travail. Faut de trouver un cadre accessible au public, **nous avons décidé d'utiliser notre propre portefeuille de micro-titres de compétences et notre expertise pour élaborer ce cadre. Cette approche prévoit un exemple pratique** pouvant être utilisé dans l'ensemble de l'enseignement postsecondaire, alors que les efforts pour élargir et harmoniser les offres de micro-titres de compétences s'intensifient en cadence avec l'évolution du marché du travail et des établissements postsecondaires. Ce cadre permet de répondre aux questions suivantes :

- Quels éléments devraient être uniformes pour tous les micro-titres de compétences?
- Qu'est-ce qui peut être différent?
- Que faut-il prendre en compte sur le plan opérationnel pour soutenir cette démarche?

Ce cadre se veut un complément pratique aux [principes des micro-titres de compétences d'eCampusOntario](#), qui proposent une conception théorique des micro-titres de compétences, et au [référentiel sur les micro-titres de compétences d'eCampusOntario](#), qui donne un aperçu plus détaillé de la façon d'élaborer et de mettre en œuvre des micro-titres de compétences individuels. Il associe également les principes et la création de micro-titres de compétences individuels à une structure pratique globale de création d'une série harmonisée.

Vous trouverez ci-dessous une liste de questions directrices à prendre en compte lors de la **création d'une série de micro-titres de compétences**. Cette ressource est sous licence ouverte pour aider d'autres personnes à mettre en place des offres cohérentes de micro-titres de compétences dans ce domaine en pleine croissance.

Méthodologie

Une analyse contextuelle a été réalisée pour comprendre les cadres existants afin de définir et de soutenir l'élaboration d'une série de micro-titres de compétences. Par « série de micro-titres de compétences », nous entendons un groupe de micro-titres de compétences connexes. Nous n'avons pas défini ce qui relie les micro-titres de compétences, mais il pourrait s'agir de thèmes, de l'acquisition progressive de compétences ou de l'expérience de l'apprenant.

De nombreux cadres existants portent sur des aspects particuliers de l'élaboration des micro-titres de compétences plutôt que sur la conception d'un cadre complet de travail. Par exemple, il existe des modèles pour la conception de formation au travail, comme ADDIE (Pease, 2025); des normes sur la qualité de l'apprentissage en ligne (National Standards for Quality Online Learning, 2026); des guides d'élaboration de modèles pédagogiques (Natarajan et Charles, 2024); et des cadres de compétences (Green & Levy, 2021). *Le référentiel des micro-titres de compétences* d'eCampusOntario (Bigelow et coll., 2022) facilite également l'élaboration de micro-titres individuels et a été créé en consultation avec les chefs de file du secteur. Toutefois, bien que ces ressources soient précieuses, elles ne fournissent pas de conseils pratiques sur la conception intentionnelle et l'harmonisation d'une **série** de micro-titres de compétences en tant qu'offre cohérente. Nous n'avons pas trouvé de cadre de travail qui aborde cette approche axée sur les séries, ce qui laisse entrevoir un manque de conseils pratiques dans ce domaine.

Pour y remédier, un atelier animé a été organisé avec l'équipe de développement professionnel d'eCampusOntario. Il avait pour but de mettre à profit l'expérience de l'équipe dans l'élaboration de la série de micro-titres de compétences d'eCampusOntario. Les points de vue qui sont ressortis de l'atelier ont été analysés et synthétisés dans cette ressource, qui documente les éléments clés du cadre actuel de micro-titres de compétences d'eCampusOntario. L'ébauche de la ressource a ensuite été examinée par l'équipe de développement professionnel pour en assurer l'exactitude et l'exhaustivité; ses commentaires ont été intégrés.

Dans la dernière section, nous mentionnons d'autres sujets pertinents pour nos membres en tant que fournisseurs de titres de compétences. Ils sont ressortis des conversations avec l'équipe de développement professionnel d'eCampusOntario lors de l'examen du document.

Étapes pour créer un cadre de travail de micro-titres de compétences

Suivez les six étapes ci-dessous pour élaborer votre propre cadre de travail d'une série de micro-titres de compétences.

Étape 1 : Définir l'auditoire et le domaine

Votre série de micro-titres de compétences doit être solidement liée à l'auditoire qui, selon vous, suivra vos micro-titres de compétences, et au domaine que vous envisagez de couvrir. Un auditoire peut être composé de personnes occupant un certain emploi, travaillant dans une certaine industrie ou détenant un niveau d'éducation particulier. Nous recommandons d'aligner les domaines d'intérêt sur le plan stratégique de votre organisation. Il peut s'agir d'un processus simple, mais, si ce n'est pas le cas, il faut en créer un pour déterminer les sujets qui font partie du champ d'application de votre série de micro-titres de compétences et ceux qui en sont exclus. Lors de la définition de votre auditoire et de votre domaine d'intérêt, il convient de garder à l'esprit certains points : accès à l'expertise, ressources disponibles, analyse du marché et alignement avec la stratégie organisationnelle.

Étape 2 : Déterminer l'approche conceptuelle

Comment vos micro-titres de compétences s'articuleront-ils?

- **Progressif/cumulable** : dans cette approche, chaque micro-titre est le prolongement de son précédent. Chaque module suppose des connaissances ou des compétences préalables acquises dans les modules précédents, suivant un parcours défini.
- **Par module** : chaque micro-titre de compétences de la série peut être suivi sans posséder les connaissances que couvrent les autres micro-titres de compétences. Les micro-titres de compétences peuvent être suivis dans n'importe quel ordre.
- **Hybride** : la série comporte un noyau de modules fondamentaux qui suivent un parcours défini avec des micro-titres de compétences supplémentaires et autonomes qui fournissent des connaissances spécialisées.

Étape 3 : Définir les éléments du cadre de travail

Réfléchissez à ce que vous souhaitez normaliser dans les micro-titres de compétences de votre série. Définissez les circonstances, le cas échéant, dans lesquelles vous vous écarteriez du format standard des micro-titres de compétences. Voici quelques éléments qui pourraient être normalisés.

1. Niveau d'effort requis de la part de l'apprenant

Lorsqu'un apprenant s'inscrit à un micro-titre de compétences faisant partie d'une série, le niveau d'effort sera-t-il le même pour tous les micro-titres de compétences? Pour calibrer le niveau d'effort, prenez en compte les éléments suivants :

- Nombre de résultats d'apprentissage par module

- Nombre d'activités
- Nombre de modules
- Nombre de séances animées
- Durée (semaines, heures)

2. Résultats d'apprentissage du cours

Que recevront les apprenants à la fin du micro-titre de compétences; par exemple? S'agira-t-il d'un projet de synthèse concret, d'une note, d'une auto-évaluation ou d'une mention réussite/échec?

3. Conception pédagogique (théorie)

Quelle est l'approche conceptuelle en matière d'enseignement, par exemple la taxonomie des compétences de Bloom?

4. Conception pédagogique (pratique)

Quel est le modèle de conception pédagogique, par exemple, la cartographie d'activités pratiques?

5. Méthodes d'évaluation

Quel type d'activités servira à évaluer les connaissances, par exemple des mini-questionnaires, des rapports de projet de synthèse, des discussions? Si la conception pédagogique (théorie ou pratique) est cohérente, elle aura une incidence sur la façon dont les méthodes d'évaluation sont normalisées.

6. Approbation de l'employeur

Dans la mesure du possible, faites approuver le cadre de travail des micro-titres de compétences par les employeurs. Réfléchissez à la signification d'« approbation ». Les employeurs participeront-ils à la conception et à l'approbation du contenu? L'obtention du micro-titre de compétences sera-t-elle prise en compte dans un processus d'embauche? Le cadre de travail des micro-titres de compétences fait-il partie de la formation professionnelle? L'employeur n'a pas besoin d'avoir participé à la création du cadre des micro-titres de compétences pour l'approuver. Tenez également compte des ressources internes disponibles pour régir la participation des employeurs au processus d'approbation.

7. Expérience utilisateur et parcours de l'apprenant

Normalisez l'aspect et la convivialité de la série de micro-titres de compétences au sein du système de gestion de l'apprentissage.

Envisagez d'uniformiser les communications de la série de micro-titres de compétences pour la durée globale de l'expérience de l'apprenant : inscription, pendant le cours et les séances animées, remise de badges et sondage de suivi.

Quels éléments du cours sont uniformes (p. ex., aperçu, discussion, exploration, vocabulaire), même si tous les éléments ne sont pas utilisés dans tous les modules? Remarque : la conception de l'expérience de l'utilisateur doit s'aligner sur toute décision prise concernant la pédagogie et l'approche de conception pédagogique.

Étape 4 : Planifier la formation des animateurs

Définissez les connaissances et les compétences dont les animateurs ont besoin pour soutenir un micro-titre de compétences. Le type de formation à l'animation nécessaire dépendra de la façon dont votre micro-titre de compétences est dispensé, par exemple, le nombre de séances en direct prévues et le rôle de l'animateur.

Établissez les mesures que l'animateur doit entreprendre s'il ne possède pas encore les compétences requises. Par exemple, examen des ressources sur le sujet, formation sur les systèmes de gestion de l'apprentissage, tels que Brightspace, fonctionnalités.

Étape 5 : Déployer l'évaluation et itérer

Intégrez la rétroaction des apprenants et, le cas échéant, des employeurs, sur une base continue, afin de fournir des commentaires pour mettre à jour la série de micro-titres de compétences.

Étape 6 : Créer des outils pertinents

Une fois le cadre de travail établi pour la série de micro-titres de compétences, il est possible de créer des outils et des modèles pour refléter ces décisions. Les modèles peuvent inclure des activités, des documents formatés, des demandes de prix et l'image de marque du système de gestion de l'apprentissage.

Autres éléments à prendre en considération

Le document-cadre ci-dessus reflète l'expérience d'eCampusOntario à ce jour dans la création d'un cadre de travail de micro-titres de compétences. Il est propre à notre contexte d'offre de micro-titres de compétences informels. En envisageant l'avenir de la stratégie et de la conception des micro-titres de compétences, les organisations se demandent comment les cadres de travail de micro-titres de compétences peuvent soutenir les apprenants lorsqu'ils entrent et sortent du système éducatif, et comment ils peuvent bâtir des ponts plus clairs entre l'apprentissage et l'emploi. Certains établissements explorent l'organisation des crédits, y compris la façon dont les micro-titres de compétences cumulables pourraient se traduire en crédits officiels et fonctionner entre les établissements. La reconnaissance des acquis au sein de ces cadres constitue un autre point d'intérêt émergent. Ensemble, ces approches témoignent d'un effort croissant pour rendre les micro-titres de compétences plus flexibles, transférables et utiles pour les parcours éducatifs et professionnels à long terme des apprenants.

Nous joindre

À mesure que cet espace évolue, eCampusOntario continuera de revoir et d'affiner ce cadre de travail. Nous invitons tous ceux qui souhaitent nous faire part de leurs commentaires à communiquer avec nous (research@ecampusontario.ca).

Références

- Bigelow, A., Booth, C., Brockerhoff-Macdonald, B., Cormier, D., Dinsmore, C., Grey, S., Harrison, L., Hobbs, A., Lee, S., Maher, P., McArthur, F., Mitchell-Ashley, T., Mosley, J., Papple, J., Porter, J., Presant, D., Sommer, J., et Zahedi, E. (2022). *Bienvenue dans le référentiel Dans le Référentiel sur les micro-titres de compétences d'eCampusOntario*. eCampusOntario. https://openlibrary-repo.ecampusontario.ca/jspui/bitstream/123456789/1440/1/Referentiel-sur-les-micro-titres-de-competences-deCampusOntario-1655215136_.print.pdf
- eCampusOntario. (2020). **Principes et cadre de microcertification**. <https://ecampusontario.ca/wp-content/uploads/2025/11/Micro-credentials-fr.pdf>
- Green, D., et Levy, C. (2021). Regroupement des compétences. Dans le **Référentiel de compétences ouvert d'eCampusOntario**. eCampusOntario. <https://ecampusontario.pressbooks.pub/competencytoolkit/chapter/grouping-and-clustering-competencies/>
- Natarajan, J., et Charles, M. A. A. (2024). *Framework for developing instructional modules*. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR JRME)*, 14 (6, Ser. 6), 21–22. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-14%20Issue-6/Ser-6/C1406062122.pdf> [iosrjournals.org]
- National Standards for Quality Online Learning. (2026). *Quality online courses*. <https://nsqol.org/the-standards/quality-online-courses/> [nsqol.org]
- Pease, S. (13 novembre 2025). *The ADDIE model: 5 steps to effective workplace training*. Articulate. <https://www.articulate.com/blog/addie-model-effective-training/>



eCampusOntario.ca/fr/

Financé par

