

## 1 Comblent le déficit de compétences:

Explorer le pouvoir de la micro-certification

L'expansion des possibilités de micro-certification a un impact "macro" sur l'économie canadienne, ainsi qu'un impact social et matériel au niveau individuel. Les parcours d'apprentissage progressifs constituent un outil puissant d'aide à la carrière pour la main-d'œuvre émergente - en particulier pour celles et ceux dont l'accès au marché du travail a été entravé par des obstacles liés aux normes d'emploi, à la langue et à l'accessibilité. Les personnes issues de multiples milieux marginalisés sont confrontées à des obstacles distincts dans l'accès à l'éducation qui les aiderait à progresser vers un emploi significatif.

Les partenariats entre les établissements d'enseignement, les employeur·euse·s et les organisations communautaires ont permis de mettre au point des formations qui répondent à la demande de compétences ou à l'évolution du secteur, et de les dispenser dans des formats souples et adaptés à celles et ceux qui cherchent à acquérir de nouvelles compétences tout en conciliant leur travail, leurs responsabilités familiales ou d'autres considérations. Les micro-certifications aident les employeur·euse·s et les professionnel·le·s des ressources humaines à valider, quantifier, traduire et reconnaître les aptitudes et les compétences de divers candidat·e·s et employé·e·s.

1. La micro-certification est une bonne affaire. Investir dans vos employé·e·s actuel·le·s est moins coûteux que de passer par des processus d'embauche et d'intégration onéreux.
2. Des possibilités de micro-certifications flexibles et rentables aident les femmes et d'autres groupes méritant l'équité à "monter en grade" de manière accessible.
3. L'intégration de ces initiatives dans la culture des entreprises, des organisations à but non lucratif et du secteur public constitue une étape essentielle pour combler le déficit de compétences.



## Principales Conclusions:

Les conférencières Chloe-Marie Brown, Camille Dundas et Natasa Boskovic partagent ces incontournables:

**Chloe-Marie Brown**



**Camille Dundas**



**Natasa Boskovic**



- **Chloe-Marie Brown, Analyste des politiques chez Centre des Compétences futures (elle)**, nous rappelle que le moyen de légitimer la micro-certification est de pousser les élu·e·s à élaborer une politique en la matière.
- **Camille Dundas, Co-fondatrice Byblacks.com et Éducatrice principale de The IDEA Practice Inc. (elle)**, souligne que les organisations doivent favoriser une culture qui valorise les employé·e·s en tant que personne et investir dans leur croissance et leur développement professionnel.
- **Natasa Boskovic, Directrice, Développement de partenariats et stratégies d'emploi chez YWCA Canada (elle)**, encourage les partenaires de co-création et de co-conception à s'assurer que les programmes de micro-certification sont accessibles aux apprenant·e·s ayant des besoins variés.

## Ressources

[Foundations of Diversity / Fondements de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans le milieu de travail | Dalhousie University](#) – Consultez cette page pour savoir comment vous inscrire au cours et obtenir un mini-certificat. (disponible en anglais uniquement)

[Uplift - Programme de reconversion - formation des femmes en technologie spécialisée dans l'Est de l'Ontario | YWCA Canada](#) – En savoir plus sur le programme Uplift de YWCA Canada.

[L'avenir est micro: Apprentissage numérique et micro-crédits pour l'éducation, le recyclage et l'apprentissage tout au long de la vie | CCF](#) – Consultez cette page pour en savoir plus sur les principes et le cadre des micro-certifications.