

Microcertifications: développements récents en Suisse et à l'échelle internationale

FRANZISKA HEDINGER

Rapport de fond

Sommaire

1. Introduction	2
2. Conception hétérogène des microcertifications	4
Diverses définitions des microcertifications existent en parallèle	4
Conceptions diverses quant à la nécessité d'un apprentissage institutionnalisé	5
Avis variés sur la durée d'une unité d'apprentissage	6
3. Exigences techniques et de contenu pour la certification numérique	6
Badge numérique	6
Écosystème Open Badges	7
Éléments d'information d'un Open Badge	7
4. Vaste éventail de modes de distribution et d'offres	8
Vaste éventail de modes de distribution	9
Offres individuelles de divers prestataires	10
Offres de grandes entreprises mondiales	11
Offres de hautes écoles	12
5. Développements politiques internationaux et regroupements actuels pour la promotion des microcertifications	13
Processus politique de normalisation au sein de l'Union européenne	14
Divers programmes de différentes parties prenantes dans différents pays	15
6. La situation en Suisse	16
Les hautes écoles sont les acteurs les plus actifs dans le domaine des microcertifications	17
Badges numériques dans l'armée suisse	18
Les institutions de formation continue s'intéressent au sujet – avec des questions en suspens	18
Les partenaires sociaux, les associations et l'administration s'intéressent également au sujet – avec des projets isolés et un besoin de clarification supplémentaire	19
7. Conclusion et perspectives	20
Besoin et utilité potentiels des microcertifications pour les individus	20
Activités dans un contexte d'absence de compréhension commune	20
Besoin de clarification et d'action sur différents aspects dans le contexte national	21
8. Références	23

1. Introduction

Les microcertifications (ou micro-justificatifs) sont une nouvelle forme de justificatif de qualification pour de petites unités d'apprentissage. Outre la petite taille des unités de formation accomplies, un aspect caractéristique des microcertifications est le fait que les certificats de qualification sont souvent présentés sur des plateformes numériques. Quant aux unités d'apprentissage qui débouchent sur des microcertifications, elles sont proposées dans les formats les plus divers, tant analogiques que numériques, même si l'on constate également à l'heure actuelle une certaine préférence pour les offres numériques.

La demande et la reconnaissance d'offres de formations plus petites et plus courtes ont tendance à augmenter. On estime que les chiffres d'affaires des microcertifications et certifications en ligne vont presque doubler d'ici 2025 (voir figure 1, p. 2).

Croissance estimée des microcertifications

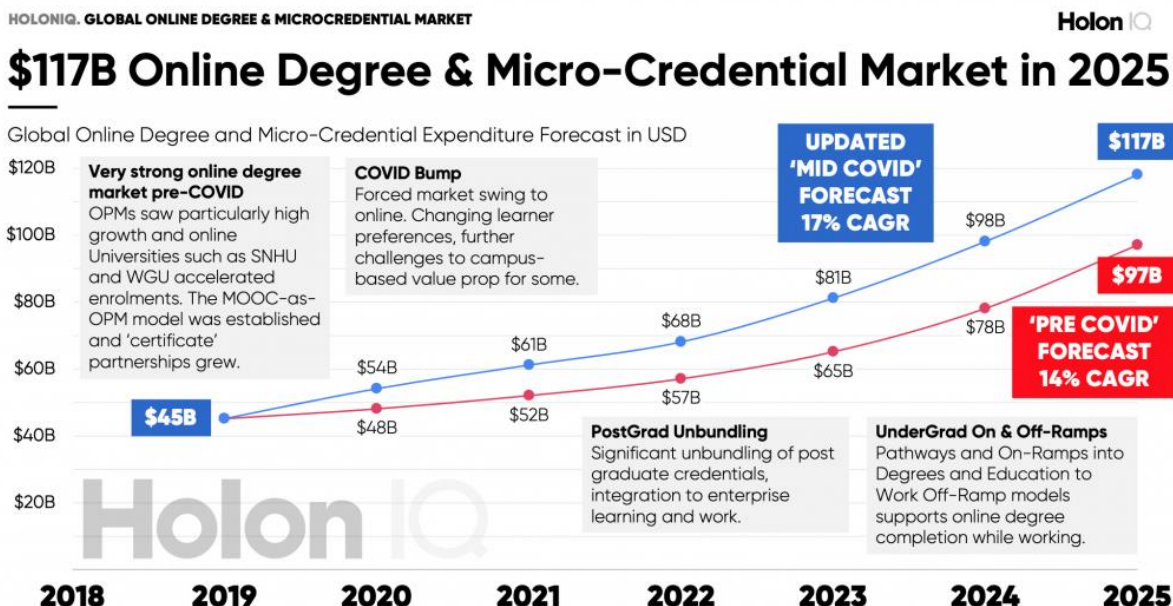


Figure 1: Croissance pronostiquée du marché mondial des certificats en ligne et des microcertifications (Commission européenne, 2021, p. 8)

À l'heure actuelle, les microcertifications sont discutées en Suisse dans différents contextes et à différents niveaux, et déjà proposées par certaines institutions. Ce sont les hautes écoles qui sont ici les plus actives, mais d'autres institutions également élaborent ou mettent déjà à disposition des offres débouchant sur une microcertification. Beaucoup de ces offres en sont encore à leurs débuts. Puisque les microcertifications en tant que nouveau modèle de certification pour de petites unités d'apprentissage en sont encore au stade du développement, beaucoup de questions restent en suspens par rapport à leur mise en œuvre. Elles comprennent entre autres des questions relatives à la définition et à la démarcation par rapport à d'autres justificatifs de formation, à la qualité et à la transparence ainsi qu'à l'acceptation des microcertifications dans le contexte suisse. Dans certains pays, il existe déjà des initiatives d'envergure et des dialogues nationaux pour la mise en place de microcertifications et d'offres de formation correspondantes. L'UE a également repris à son compte le développement de microformations et de microcertifications avec une série de mesures et d'initiatives politiques, et a lancé un processus de normalisation. En Suisse, de telles initiatives n'existent pas encore.

Malgré les questions en suspens évoquées ci-dessus, l'émergence des microcertifications s'associe à des attentes et à des potentiels éventuels pour les personnes apprenantes¹, les employeurs et les institutions de formation continue. Entre autres, les spécialistes supposent que les personnes suivant une formation pourraient notamment tirer profit des microcertifications sur le marché du travail pour améliorer leurs possibilités de carrière. On considère ici qu'avec les unités d'apprentissage plus petites, les travailleuses et travailleurs pourraient développer leurs compétences de façon plus ciblée, en choisissant – en raison de l'offre croissante et mondialisée de microcertifications – parmi une multitude croissante d'offres, au-delà de l'offre nationale. D'une manière générale, on pense par ailleurs que les microcertifications contribueront à faciliter la mobilité des travailleuses et travailleurs d'une branche, d'une entreprise ou d'un pays à l'autre. Pour les groupes de personnes vulnérables qui ne disposent que d'une faible formation formelle ou qui accèdent plus difficilement à la formation – comme par exemple des personnes au chômage de longue durée, des personnes réfugiées ou des personnes en situation de handicap – les microcertifications sont en outre liés à l'espoir de trouver de meilleures possibilités d'accès au système éducatif. On suppose ainsi que pour ces groupes, des unités d'apprentissage plus petites sont plus accessibles et plus faciles à accomplir que des formations initiales ou continues plus longues. Les microcertifications pourraient donc contribuer à renforcer la motivation à apprendre et la confiance en soi de ces groupes de personnes. Le justificatif de ce que ces personnes ont appris pourrait en outre améliorer leurs possibilités d'entreprendre d'autres démarches de formation ou de travail. Pour les employeurs, le potentiel des microcertifications réside dans le fait qu'un système de microcertifications aussi homogène et transparent que possible pourrait les aider à mieux évaluer les compétences de leurs (futurs) collaboratrices et collaborateurs. Ceci s'applique notamment dans le domaine de compétences qui n'ont pas été acquises par le biais d'une formation initiale ou continue reconnue, et qui sont par conséquent difficiles à cerner pour les entreprises dans le processus de recrutement (Ellis, Nunn & Avella, 2016, p. 13–14; Brown, Mhichil, Beirne & Mac Lochlainn, 2021, p. 238–239; OCDE, 2021a; European Association for the Education of Adults (EAEA), 2021; Commission européenne, 2021, p. 17).

Les institutions de formation continue peuvent offrir une plus-value aux participantes et participants avec la certification normalisée des qualifications; pour les micro-unités de formations existant jusqu'à présent, il n'y a guère de possibilités de prouver la performance d'apprentissage, par exemple à des employeurs. En partie, les prestataires de formation continue voient également dans les microcertifications une opportunité de générer de nouvelles possibilités de recettes. Si elles ne mettent pas leurs offres (numériques) à disposition uniquement au niveau national, mais également à l'échelle internationale, cela élargit en outre les possibilités d'atteindre des participantes et participants supplémentaires et de nouveaux groupes cibles.

En raison de ces multiples potentiels et attentes associées aux microcertifications, la FSEA en tant qu'association faîtière de la formation continue a réuni et analysé des informations sur la situation actuelle et le développement des microcertifications en Suisse et à l'étranger, a suivi la discussion à ce sujet et a élaboré le présent rapport de fond.

Outre des recherches dans la littérature et sur Internet, nous avons étudié des documents politiques internationaux et participé à des conférences internationales sur ce sujet. Sur le plan national, nous avons eu des échanges avec des spécialistes de la formation, et mené des entretiens avec quelques représentantes et représentants du secteur à propos du développement des microcertifications dans des domaines spécifiques. Par ailleurs, la FSEA a organisé en novembre 2022 une table ronde avec des représentantes et représentants d'institutions de formation continue, de hautes écoles, des partenaires sociaux, d'associations et de l'administration. L'objectif de la discussion dans cette

¹ Dans le domaine de la formation continue, on entend par personnes apprenantes des personnes qui suivent une formation continue. À la différence du domaine de la formation professionnelle, le terme «apprenant» ne désigne donc pas des personnes en formation initiale.

composition hétérogène était un premier échange sur les différentes situations de départ, les intérêts et l'utilité estimée des microcertifications. L'objectif à moyen terme de la FSEA consiste à créer des bases permettant de mieux apprécier les chances et les défis des microcertifications pour le système suisse de la formation. Sur cette base, une discussion approfondie avec les parties concernées et intéressées pourra être menée.

Le présent rapport entend renseigner les actrices et acteurs de la formation continue en Suisse sur les développements à l'échelle nationale et internationale, et mettre en lumière les possibilités d'utilisation éventuelles de microcertifications dans le système de formation suisse. Le rapport se penche d'abord sur les diverses définitions existantes des microcertifications et indique dans quels domaines des interprétations différentes du concept de microcertifications existent (chapitre 2). Les microcertifications étant souvent présentées sur des plateformes numériques, leur introduction réussie suppose certains prérequis techniques. Le rapport discute donc par ailleurs les exigences techniques et thématiques pour les microcertifications (numériques) (chapitre 3). Il présente ensuite divers exemples d'offres internationales de microcertifications (chapitre 4), pour exposer ensuite les développements politiques à l'échelle de l'EU et dans divers pays qui entendent structurer et promouvoir les microcertifications (chapitre 5). Le rapport se penche ensuite sur la situation en Suisse et retrace les développements et les débats actuels. Il présente des initiatives relatives aux microcertifications de même que des résultats des échanges de la FSEA avec les actrices et acteurs nationaux (chapitre 6). Le rapport se termine par des conclusions et des perspectives (chapitre 7).

2. Conception hétérogène des microcertifications

Afin de créer la base d'une conception commune des microcrédits parmi les actrices et acteurs impliqués en Suisse, les définitions existantes ainsi que les compréhensions concernant les conditions de cours et la durée des unités d'apprentissage qui doivent mener à un microcrédit sont discutées ci-après.

DIVERSES DEFINITIONS DES MICROCERTIFICATIONS EXISTENT EN PARALLELE

Puisque les microcertifications sont développées par les institutions les plus diverses et constituent une offre de formation en expansion, il n'y a jusqu'à présent pas de conception universelle de ce qu'il faut entendre par ce terme. Différentes définitions existent en parallèle, les auteures et auteurs accordant des poids différents aux divers aspects.² Oliver (2021, p. 25–27) et Shapiro Futures et al. (2020a, p. 8–13) énoncent différentes définitions des microcertifications, dont les suivantes:

- **MicroHE Consortium**, Europe: «A micro-credential is a sub-unit of a credential that could accumulate into a larger credential or a degree or be part of a portfolio. Examples are Digital Badges, Verified Credentials, MicroMasters, Nanodegrees» (MicroHE Consortium, 2019, p. 12).
- **UE**: «Microcertification, le relevé des acquis d'apprentissage obtenus par un apprenant à la suite d'un petit volume d'apprentissage. Ces acquis d'apprentissage auront été évalués au regard de critères transparents clairement définis. Les expériences d'apprentissage menant à des microcertifications sont conçues pour doter l'apprenant de connaissances, aptitudes et compétences spécifiques qui répondent à des besoins sociétaux, personnels, culturels ou du marché du travail. Les microcertifications sont détenues par l'apprenant, peuvent être partagées et sont transférables. Elles peuvent être autonomes ou être combinées pour former des certifications plus étendues. Elles sont étayées par une assurance qualité suivant

² Il existe par ailleurs encore d'autres termes qui ne sont pas toujours clairement démarqués les uns des autres, tels que NanoDegrees, MicroMaster, Digital Badges ou Micro-Degrees.

des normes convenues dans le secteur ou le domaine d'activité concerné» (Conseil de l'Union européenne, 2022, p. 13).

- **ECampus Ontario**, Canada: «Micro-credentials certify an individual's achievements in specific skills and differ from traditional education credentials, such as degrees and diplomas, in that they are shorter, can be personalised and provide distinctive value and relevance in the changing world of work» (Gooch & Associates, 2020, S. 5).
- **Malaysian Qualifications Agency**: «A micro-credential is defined as digital certification of assessed knowledge, skills and competencies in a specific area or field which can be a component of an accredited programme or stand-alone courses supporting the professional, technical, academic and personal development of the learners» (Malaysian Qualifications Agency, 2020, S. 4).

Ces quatre définitions sélectionnées mettent en évidence les diverses conceptions des micro-certifications. Dans certaines définitions, le rapport avec des certifications classiques est évoqué, alors que d'autres définitions font référence au caractère numérique du certificat, et d'autres encore soulignent la transférabilité des microcertifications.³ D'une manière générale, on peut retenir que les microcertifications prouvent des compétences et connaissances spécifiques acquises par les personnes en question. Elles se distinguent des diplômes et certifications classiques par le fait qu'il s'agit de formats de formation plus courts et souvent plus flexibles dans le temps. Par ailleurs, elles ont tendance à être étroitement focalisées sur des thèmes précis (SUNY, 2018, p. 2).

CONCEPTIONS DIVERSES QUANT A LA NECESSITE D'UN APPRENTISSAGE INSTITUTIONNALISE

Les avis sont partagés sur la question de savoir si l'apprentissage institutionnalisé – au sens d'une unité d'apprentissage structurée déterminée avec des objectifs et une durée d'apprentissage définis – doit constituer une condition pour l'obtention d'une microcertification. Tandis que les définitions de la Malaysia Qualifications Agence et du MicroHE Consortium stipulent clairement qu'une microcertification ne peut être acquise que par le biais d'un apprentissage institutionnalisé, l'UE affirme uniquement que la microcertification est un justificatif de l'acquis d'une expérience d'apprentissage. Cette définition ne précise pas si cette expérience d'apprentissage a eu lieu dans le cadre d'un cours ou non. Dans les explications relatives à la définition, l'UE concrétise toutefois qu'un apprentissage tant formel que non formel peut déboucher sur une microcertification (Conseil de l'Union européenne, 2022, p. 14). L'organisation intergouvernementale Commonwealth of Learning, contrairement à la Malaysian Qualifications Agency et au MicroHE Consortium, affirme également de manière explicite que les microcertifications peuvent être acquises de différentes manières. Le Commonwealth of Learning (COL) expose que les microcertifications sont souvent acquises par l'accomplissement d'offres de formation contenant des concepts d'apprentissage structurés avec des résultats pouvant être prouvés clairement. Il signale toutefois également qu'en alternative, des personnes peuvent aussi faire attester par une microcertification des aptitudes et acquis d'apprentissage précédents issus de leur expérience de travail ou de vie, que l'on peut par exemple évaluer au moyen d'un portfolio de justificatifs. Il s'agit là du modèle de l'acquisition d'expérience, ou de justificatifs alternatifs basés sur les compétences. D'une manière générale, le COL stipule comme condition fondamentale pour toutes les formes de microcertifications que l'acquis d'apprentissage doit être mesuré par l'application systématique de critères d'évaluation fournissant des preuves vérifiables (Commonwealth of Learning, 2019, p. 2–3). Les exigences diverses en termes de conditions pour l'obtention de microcertifications ont leurs avantages et inconvénients spécifiques. Si l'apprentissage informel est saisi par les micro-certifications, ces

³ La transférabilité des microcertifications permet aux individus de transférer leurs justificatifs d'un contexte à l'autre et de les présenter en diverses combinaisons à des fins diverses.

dernières peuvent offrir notamment aux personnes sans parcours de formation classique la possibilité de prouver leurs compétences acquises dans la pratique. Cette conception des microcertifications pourrait représenter pour le groupe de personnes concerné un grand potentiel d'amélioration de leur position dans le système du travail et de la formation. En même temps, cette approche poserait à l'échelle du système des exigences élevées pour la délivrance de microcertifications afin d'assurer la transparence, la qualité et la valeur des certificats. De ce point de vue, il pourrait être avantageux de stipuler les unités d'apprentissage structurées comme prérequis, et d'exclure ainsi l'apprentissage informel.

AVIS VARIÉS SUR LA DURÉE D'UNE UNITÉ D'APPRENTISSAGE

Si l'on part de l'idée qu'une microcertification est acquise par le biais d'une unité d'apprentissage structurée, un autre aspect de la conception des microcertifications s'avère hétérogène. Il concerne la longueur de l'unité d'apprentissage qui débouche sur une microcertification. Certaines institutions proposent des unités d'apprentissage comprenant 5 à 40 ECTS (New Zealand Qualifications Authority, 2021, p. 2; art. 3 al. 3.1). En heures, cela correspondrait à environ 150 à 1200 heures de formation. Pour d'autres auteures et auteurs, l'obtention d'une microcertification suppose entre 100 heures de formation au minimum et 150 heures au maximum (European MOOC Consortium, 2019, p. 2). Ces propositions englobent donc des unités de formation allant, de par leur ampleur, d'un séminaire à une petite discipline secondaire à l'université. À côté de cela, il existe des offres comprenant nettement moins d'heures d'apprentissage. Le personnel d'Ernst & Young, par exemple, peut accomplir au sein de l'offre interne de cours et de formations des unités d'apprentissage de 20 à 40 heures et obtenir ensuite une microcertification (Robes, 2019). Sur les plateformes de [Typsy](#) ou [LinkedIn Learning](#), on obtient des microcertifications à partir d'unités de formation de 30 minutes environ.

Ces conceptions diverses quant à la longueur des unités de formation trouvent également leur reflet dans les différents contextes institutionnels dans lesquels des microcertifications sont proposées. Les unités d'apprentissage plus longues sont surtout proposées dans le domaine des hautes écoles, tandis que les offres comprenant des unités plus courtes s'adressent souvent à un public cible nettement plus large.

3. Exigences techniques et de contenu pour la certification numérique

Comme le montre la discussion jusqu'à présent, on considère souvent par rapport aux microcertifications que le justificatif est un certificat numérique. La discussion sur les microcertifications porte donc également sur des aspects techniques, que nous étudions de plus près ci-dessous.

BADGE NUMÉRIQUE

L'idée des microcertifications est née avec l'apparition des badges numériques (French & Berry, 2017, p. 38). Les badges numériques sont des insignes numériques qui ont leur origine dans les jeux vidéo. Au moyen des badges numériques, les joueuses et joueurs peuvent confirmer leurs performances dans le jeu vidéo (Dorn, 2014, p. 330). Une explication utile de ce qu'est un badge numérique est fournie par Dorn (2014):

«Un badge numérique (digital badge) représente une réalisation d'une personne par une icône visuelle sur un site Internet. Ce badge est attribué par une organisation, et

peut également être représenté dans un profil de cette personne en dehors de l'organisation qui l'a attribué. L'accomplissement peut être une compétence vérifiée, une capacité, une tâche accomplie ou simplement un intérêt déclaré de la personne. Mais la caractéristique la plus importante est la combinaison de cette icône avec une description lisible par machine, indiquant ce que le titulaire a accompli ou quelles compétences sont attestées, qui a délivré l'insigne et quand il a été délivré. La personne qui voit le badge peut ainsi vérifier auprès de l'organisation émettrice si le badge a été décerné à juste titre» (Dorn, 2014, p. 330, traduit de l'allemand).

ÉCOSYSTEME OPEN BADGES

La première plateforme qui a permis d'enregistrer des badges numériques pour la reconnaissance de compétences dans le sens de l'apprentissage tout au long de la vie était la [plateforme Open Badges](#). Elle a été fondée en 2013 par la Mozilla Foundation (États-Unis) avec le soutien financier de la MacArthur Foundation (États-Unis). Open Badges a défini des normes techniques pour les badges numériques et mis à disposition un espace dans lequel les individus pouvaient collecter leurs badges numériques (DeMonte, 2017, p. 3).

Dorn (2014) explique également de façon très complète le fonctionnement d'une plateforme Open Badge et donc d'un écosystème de badges numériques:

«Mozilla a lancé un projet Open Badges ([https:// backpack.openbadges.org](https://backpack.openbadges.org)) pour agencer les badges électroniques de façon interopérable, de sorte que les utilisateurs de différentes organisations puissent obtenir des badges qui peuvent ensuite être combinés entre eux. Pour ce faire, une infrastructure a été définie qui, premièrement, aide un émetteur de badges à générer les badges. Le badge est spécifié par l'assertion, qui peut être cryptée et signée électroniquement, de sorte que le destinataire, la personne qui a fourni le service, ne puisse pas modifier l'assertion et qu'une vérification par une tierce partie soit possible. Si l'assurance n'est pas codée, l'observateur peut vérifier la validité de l'assurance auprès de l'organisation qui l'a délivrée. Deuxièmement, le bénéficiaire d'un badge peut créer un sac à dos (backpack) pour ses badges et présenter les badges qu'il contient sur différents portails Internet qui prennent en charge les badges ouverts. L'identité d'une personne est alors liée à une adresse e-mail. Troisièmement, on définit ce que l'on appelle la gravure (baking) d'un badge. Pour ce faire, il est possible d'utiliser le format PNG ou SVG⁴, qui permet d'intégrer le texte de l'assurance dans le code source de l'image. Des tierces personnes qui voient ce badge (par exemple un employeur potentiel) peuvent dès lors faire une demande électronique de vérification auprès de l'octroyeur ou, si le badge est signé, en vérifier directement la validité. Un octroyeur peut également révoquer (revoke) l'octroi d'un badge» (Dorn, 2014, p. 331, traduit de l'allemand).

ÉLÉMENTS D'INFORMATION D'UN OPEN BADGE

Pour l'émission d'un certificat, il importe également de se demander quelles informations le certificat doit contenir (voir figure 2, p. 8) afin qu'il puisse être situé dans le contexte de la formation et sur le marché du travail. Ellis et al. (2016, p. 13–14) signalent qu'une promesse des Open Badges consiste entre autres à pouvoir faciliter considérablement la mobilité des personnes à travers les disciplines, les entreprises et les pays. Les badges devraient donc contenir des éléments d'information qui

⁴ Les formats PNG et SVG sont des formats d'images numériques. Les deux formats sont reconnus par le World Wide Web Consortium, la principale instance de normalisation pour Internet.

peuvent être interprétés aisément dans divers contextes disciplinaires et diverses régions (du monde).

Présentation visuelle d'un Open Badge et de ses contenus



Figure 2: Visualisation des types de données pouvant être incorporées dans un Open Badge.

Source: Clements et al., 2020, p. 164, adapté d'après «Open badges (P.S. there's data inside...)» de Mathers, 2019 (<https://bryanmmathers.com/open-badges- data-inside/>)

D'une manière générale, dans les propositions quant aux éléments de microcertifications, la totalité ou quelques-uns des composants ci-après ont été proposés:

- Justificatif de l'identité de la personne apprenante
- Informations de fond sur l'octroyeur
- Dates du badge (par ex. date d'émission, date d'expiration le cas échéant)
- Nom de la prestation / désignation de la microcertification
- Description de la prestation
- Objectifs / résultats d'apprentissage
- Estimation de la charge de travail nécessaire pour atteindre les résultats d'apprentissage
- Mode d'évaluation
- Niveau (et le cas échéant cycle) de l'expérience d'apprentissage débouchant sur le certificat
- Forme de participation à l'activité d'apprentissage
- De quelle manière des badges relatifs à une étape offrent des prérequis pour l'étape suivante
- Type d'assurance qualité à la base de la microcertification
- Tags (Ellis et al., 2016, p. 13–14; Shapiro Futures, Andersen & Nedergaard Larsen, 2020b, p. 13; Conseil de l'Union européenne, 2022, p. 16).

Beaucoup des éléments mentionnés sont des informations classiques qui figurent sur les certificats et diplômes de formation usuels. Les explications relatives aux badges numériques et à l'écosystème Open badges illustrent toutefois en même temps que la mise en place d'une version numérique de microcertifications exige une certaine expertise technique.

4. Vaste éventail de modes de distribution et d'offres

Afin de mieux voir quels types d'offres existent à l'échelle internationale et quelles actrices et acteurs proposent des microcertifications, nous présentons ci-après la diversité actuelle de l'offre et les

différents modes de distribution. L'offre variée aide entre autres à comprendre pourquoi il n'existe pas encore jusqu'à présent de conception homogène des microcertifications. Les projets présentés illustrent par ailleurs le fait que des microcertifications sont proposées et développées par les personnes actrices les plus divers dans des contextes très variés. En outre, les différents modes de distribution font ressortir que les microcertifications permettent aux prestataires d'étendre leurs offres au-delà du marché national. Pour les personnes apprenantes, ceci a l'avantage qu'elles ne dépendent pas d'un prestataire national pour leurs activités de formation continue. En même temps, on voit combien il serait important, pour que les microcertifications puissent s'établir sur une large base, que l'on procède à une certaine normalisation, notamment en ce qui concerne les éléments d'information contenus dans une microcertification.

VASTE EVENTAIL DE MODES DE DISTRIBUTION

L'OCDE (2021b, p. 5–6) de même que l'UE (2021, p. 16) indiquent dans leurs rapports que des microcertifications peuvent être émises de façon tant numérique qu'analogique. L'OCDE et l'UE signalent également que les contenus d'apprentissage pour l'obtention d'une microcertification peuvent être proposés sur des plateformes d'apprentissage numériques ou en présentiel. Toutefois, la numérisation croissante a une grande influence sur l'offre actuelle, les formats d'apprentissage numériques s'étendant et se diversifiant considérablement. À l'heure actuelle, dans le domaine des microcertifications, les offres en ligne semblent clairement prédominer. Nous présentons donc ci-après surtout des formes numériques de microcertifications.

Les offres actuelles de microcertifications proviennent d'actrices et acteurs divers, qu'il s'agisse d'ONG, de grandes entreprises, de plateformes d'apprentissage spécialisées ou d'institutions classiques de formation initiale et continue. Par conséquent, les offres s'adressent à différents groupes cibles et se distinguent par divers objectifs de formation, accents thématiques et modes de distribution. Mateo Díaz et al. (2022, p. 29) visualisent sous forme graphique les différents types de prestataires et les divers modes de distribution qui existent actuellement (voir figure 3, p. 10). Le diagramme indique qu'il y a essentiellement quatre types de prestataires, à savoir:

- 1) des auteurs et auteurs individuels tels que des indépendants qui achètent à une entreprise de logiciels un environnement numérique afin de proposer sur leur propre site web des produits de formation débouchant sur une microcertification;
- 2) des plateformes de marché de prestataires de formation en ligne tels que LinkedInLearning, dans lesquelles différents spécialistes proposent des cours dans leur domaine et où les participantes et participants obtiennent les microcertifications de la plateforme;
- 3) des plateformes d'apprentissage telles que Moodle ou Olat, qui sont notamment utilisées par des institutions telles que les hautes écoles ou les grandes entreprises pour organiser l'enseignement et l'apprentissage en ligne; des unités débouchant sur des microcertifications peuvent constituer une offre partielle sur la plateforme;
- 4) des cours en ligne ouverts à tous (Massive Open Online Courses – MOOC), qui peuvent également déboucher sur des microcertifications et sont pour la plupart proposés par des hautes écoles.

Divers modes de distribution et différentes plateformes offrant des microcertifications

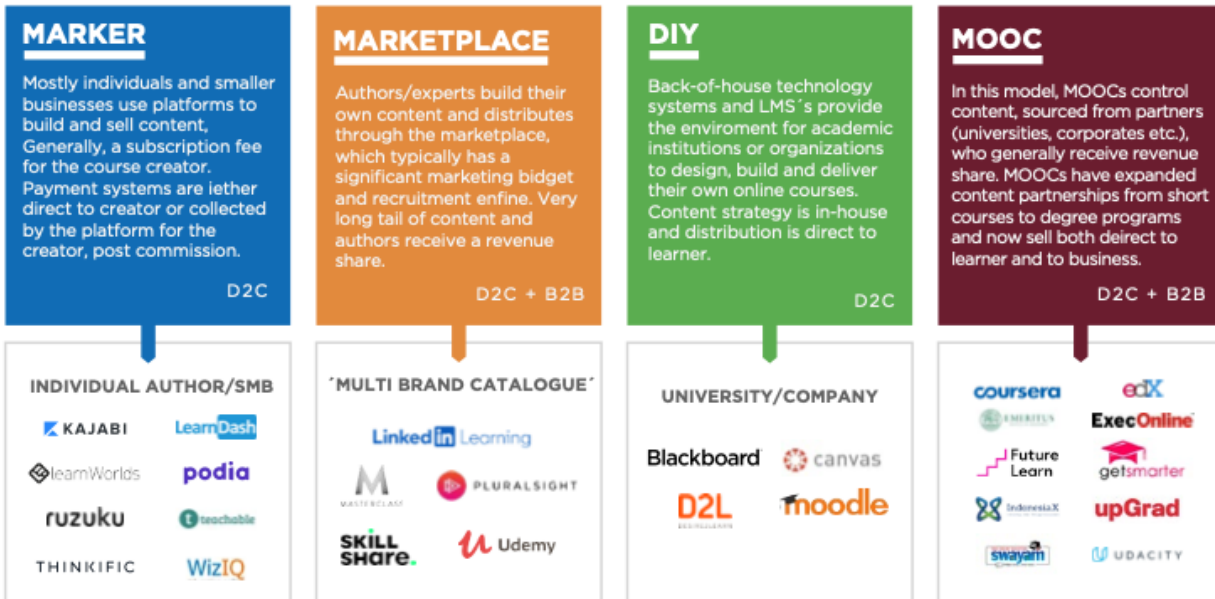


Figure 3: Divers modes de distribution et différentes plateformes offrant des microcertifications (Mateo Díaz et al. 2022, p. 29)

OFFRES INDIVIDUELLES DE DIVERS PRESTATAIRES

La [plateforme Typsy](#) propose des cours et des formations en ligne pour la restauration et l'hôtellerie (voir figure 4, p. 10). Le personnel hôtelier de tous les pays – du barman au personnel de la réception, de l'équipe de nettoyage à la direction – peut y suivre des formations sur les thèmes les plus divers. La plateforme est née d'une association internationale entre les plus grandes chaînes de l'hôtellerie-restauration du monde, des institutions de formation et des particuliers engagés. Les unités d'apprentissage durent généralement environ une heure, et se composent essentiellement de plusieurs vidéos d'apprentissage de deux à dix minutes chacune. Afin d'obtenir une microcertification, les participantes et participants doivent passer un bref test à la fin de l'unité.

Exemple de microcertification: plateforme Typsy pour l'hôtellerie-restauration

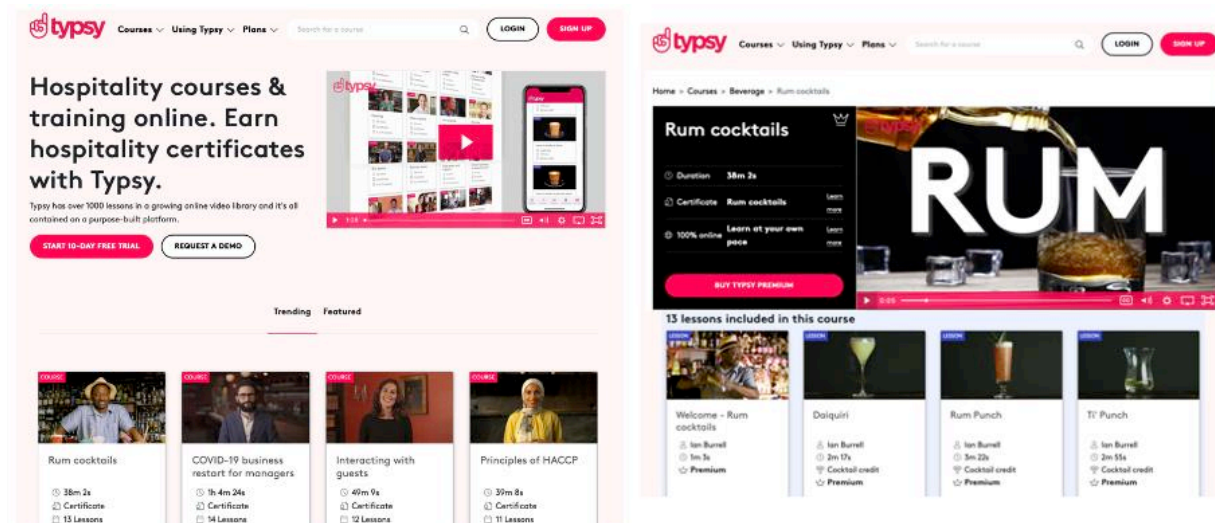


Figure 4: Plateforme Typsy

L'offre de <https://bossbabe.com/> (voir figure 5, p. 11) constitue un exemple tout à fait différent. Les entrepreneuses américaines affirment dans leur publicité: «We exist to help ambitious women make more money + build lives they love.» Le site propose divers cours pour influenceuses du monde entier qui désirent se professionnaliser. Il y a ainsi par exemple un cours de 12 semaines qui entend aider les influenceuses à augmenter leur portée. Il est spécifié que les participantes doivent consacrer au moins deux heures par semaine à leur formation pendant la durée du cours, et que ce dernier débouche sur un certificat numérique reconnu par la branche. Le cours comprend des coachings en direct, un mentorat et des espaces d'étude Q+R; il est possible de commencer à tout moment.

Exemple de microcertification: site indépendant en ligne d'entrepreneuses



Figure 5: Site en ligne indépendant avec des offres de microcertifications

OFFRES DE GRANDES ENTREPRISES MONDIALES

À côté de cela, comme le montre le diagramme de Mateo Díaz et al. (2022, p. 29), de grandes entreprises proposent également des microcertifications. Oliver (2019, p. 13) constate à ce propos qu'à la différence des prestataires de formation traditionnels, les entreprises ont recours aux microcertifications pour leur propre personnel, et peuvent les associer à des systèmes internes de reconnaissance et d'incitation. Parallèlement, un nombre croissant d'entreprises développe des offres destinées à permettre la reconnaissance d'un cours par un prestataire de formation traditionnel. Des programmes connus de microcertifications proviennent des entreprises suivantes, qui opèrent en partie également en Suisse (Brown et al., 2021, p. 246–247; Mateo Díaz et al., 2022, p. 11, 14; Commission européenne, 2021, p. 6–7; Oliver, 2019, p. 13; Fedock, Kebritchi, Sanders & Holland, 2016, p. 273):

- **IBM** par exemple propose à son personnel ainsi qu'à des personnes externes une série de microcertifications dans les domaines du savoir, des aptitudes et des compétences. L'offre est diffusée via la plateforme MOOC Coursera. IBM entretient en outre un partenariat avec la Northeastern University, dans le cadre duquel certains badges IBM peuvent être pris en compte pour des filières de master.
- **Google** a introduit un nouveau certificat en ligne pour le travail de support informatique. Il s'adresse aux personnes en quête d'emploi, au niveau de qualification débutant à moyen. L'offre est également disponible via Coursera. Le cours peut être accompli en huit mois, les personnes apprenantes pouvant travailler selon leur propre rythme. Par ailleurs, Google a pu convaincre un consortium de plus de 20 employeurs (dont la Bank of America, Walmart, Sprint, GE Digital et la PNC Bank) qui sont intéressés par l'embauche de titulaires du certificat.

- **EY** (anciennement Ernst and Young) dispose d'un programme de formation interne visant à proposer des formations continues à la demande à moindres coûts. Le système de badges EY permet aux collaboratrices et collaborateurs d'acquérir des badges dans des domaines tels que la visualisation des données, le Design Thinking ou la cybersécurité. Les badges acquis sont hébergés sur une plateforme d'un prestataire tiers (Acclaim by Credly) et peuvent par exemple également être partagés sur LinkedIn.
- **Disney-Pixar et la NASA** utilisent également des microcertifications pour distinguer des personnes apprenantes ou des employés qui ont amélioré leurs aptitudes, leurs connaissances et leurs performances dans la formation et au travail.
- **Siemens** mérite une mention particulière, car la société a introduit un programme MINT avec des badges numériques pour les enfants et les jeunes.

OFFRES DE HAUTES ECOLES

Les hautes écoles constituent, par ailleurs, un acteur important dans le domaine des microcertifications. L'intérêt porté aux microcertifications par les hautes écoles est dûe à diverses raisons. Premièrement, les hautes écoles souhaitent accroître leur visibilité. Deuxièmement, les microcertifications sont intéressantes pour les hautes écoles – notamment en lien avec des MOOC – parce qu'elles ont le potentiel de réduire les coûts, notamment grâce aux matériels réutilisables et au besoin restreint de salles de cours face à une augmentation du nombre de personnes participantes à travers le monde. Troisièmement, les microcertifications permettent aux hautes écoles de tester de nouvelles approches pédagogiques et de nouvelles technologies. Enfin quatrièmement, les offres de microcertifications représentent des sources de recettes supplémentaires pour les hautes écoles (Commission européenne, 2021, p. 17).

Pour illustrer la diversité des programmes de hautes écoles correspondant aux caractéristiques des microcertifications, l'OCDE (2021b, p. 12) a élaboré un aperçu pour l'espace universitaire européen (voir tableau 1, p. 13). On voit que dans de nombreux pays européens, des hautes écoles proposent des programmes de microcertifications, de types tout à fait divers. Elles vont de programmes postgrades à des cours et modules individuels de filières de bachelor ou de master, ou encore à des cours spécialisés que les étudiantes et étudiants peuvent choisir en dehors de leur programme d'études. Le tableau fait également ressortir que les hautes écoles ont différentes consignes quant à la manière dont différentes microcertifications peuvent être regroupées en vue d'un diplôme plus important (Stackable), à la reconnaissance nationale des certificats issus de ces programmes (Nationally recognised certification), à l'axe thématique (Educational or professional orientation) et à la définition ou non des certificats par des ECTS (Statements of study credits).

Programme type	Programmes typically have the following characteristics....					Example programmes from the sample set
	Stackable	Nationally recognised certification	Educational orientation	Professional orientation	Statements of study credits in common currency	
Individual courses and modules from larger programmes	Yes	No	Yes	No	Yes	Free-standing courses (<i>University of Stockholm</i>), Single-module courses (<i>Munster Technological University</i>), Master's degree modules (<i>Baden-Wuerttemberg Cooperative State University</i>)
Extension and complementary courses for existing students (may also be offered externally)	No	No	Yes	Yes	Yes	Extension curricula (<i>University of Vienna</i>), Complementary Certificates (<i>University of Geneva</i>), UCL Extend (<i>University of London</i>)
Specialisations for the acquisition of specific knowledge and/or skills	No	No	No	Yes	Yes	Specialisation Diploma (<i>University of Seville</i>), Specialisation Courses (<i>University of Porto</i>), Professional Diploma (<i>University College Dublin</i>)
Continuing professional development and training courses	No	No	No	Yes	No	Permanent training diploma (<i>Complutense University</i>), Professional continuous training (<i>University of Helsinki</i>), Specialised training (<i>Budapest University of Technology and Economics</i>)
Continuing education and lifelong learning courses	No	No	Yes	No	No	Continuous education (<i>National and Kapodistrian University of Athens</i>), Lifelong learning programme (<i>Aalto University</i>)
MOOCs and asynchronous learning programmes	No	No	Yes	Yes	No	MOOCs (<i>Utrecht University</i>), Self-learning (Selbstlern) (<i>University of Hagen</i>)
Institution-specific degrees and diplomas	No	No	Yes	Yes	Yes	University Certificate (<i>Lille University</i>), Higher University Course (<i>University of Barcelona</i>)
Postgraduate sub-degree programmes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Postgraduate certificate (<i>University of Birmingham</i>), Postgraduados (<i>Lisbon Polytechnic Institute</i>)

Tableau 1: Typologie des programmes de microcertifications identifiés dans les établissements européens d'enseignement supérieur (OCDE, 2021b, p. 12, représentation de l'auteure)

5. Développements politiques internationaux et regroupements actuels pour la promotion des microcertifications

En raison du potentiel escompté des microcertifications, des efforts sont déployés au niveau politique pour encourager leur mise en œuvre de manière ciblée et générer des prescriptions fermes en matière de délivrance de microcertifications. Ainsi, l'UE a explicitement défini les microcertifications comme un objectif à encourager.

Des sondages montrent toutefois que parmi les autorités nationales et les prestataires de formation professionnelle, tout comme dans les organisations d'employeurs et de travailleuses et travailleurs,

il y a encore des points à tirer au clair et des incertitudes par rapport aux microcertifications. L'incertitude est entre autres due au fait que les microcertifications constituent une nouvelle forme de justificatifs encore peu connue, et que tout n'est pas encore clair en ce qui concerne la plus-value, la reconnaissance et l'utilité des microcertifications (Cedefop, 2022, p. 75).

Dans ce chapitre, nous voulons retracer les initiatives internationales actuelles concernant les microcertifications. Elles mettent en évidence des possibilités de réagir en Suisse à l'offre internationale. L'UE a répondu avec une série de mesures et d'initiatives politiques au potentiel et au développement des microcertifications. Elle a amorcé un processus de normalisation en vue de promouvoir une mise en œuvre homogène des microcertifications parmi ses États membres. À cet égard, il est également intéressant de voir comment divers pays non seulement s'efforcent d'exploiter le potentiel des microcertifications pour des groupes cibles donnés, mais tentent également de structurer le domaine des microcertifications. Nous présentons donc brièvement certaines activités nationales – également en dehors de l'espace européen. Ces activités pourraient constituer pour la Suisse des références ou des modèles pour une éventuelle mise en œuvre future.

PROCESSUS POLITIQUE DE NORMALISATION AU SEIN DE L'UNION EUROPEENNE

En été 2022, le Conseil de l'Union européenne a adopté une recommandation sur une approche européenne des microcertifications (UE, 2022). L'objectif de la recommandation est d'assurer un développement et une utilisation cohérents des microcertifications dans toute l'UE par différentes parties prenantes telles que les États membres, les groupes d'intérêt et les prestataires. L'UE espère qu'une approche unitaire augmentera la qualité, la transparence et l'adoption des microcertifications (UE, 2022; Commission européenne, 2021, p. 2–3). Dans sa recommandation, l'UE enregistre et reconnaît la large utilisation des microcertifications et les divers contextes. Puisque l'on ne disposait pas jusqu'alors d'une définition et d'une conception unitaires des microcertifications, la recommandation contient également une définition commune des microcertifications,⁵ ainsi que des éléments d'information pour l'agencement et l'émission de microcertifications, tels que décrits au chapitre précédent.⁶ Le document contient par ailleurs des recommandations d'activités et de mesures ciblées pour l'encouragement des microcertifications dans les États membres. Le Conseil de l'Union européenne recommande entre autres aux États membres de promouvoir les microcertifications dans des environnements d'apprentissage formels, non formels et informels. À cet effet, les États devraient apporter un encouragement aux établissements d'enseignement

⁵ Voir définition au chapitre 2, p. 4: «Microcertification, le relevé des acquis d'apprentissage obtenus par un apprenant à la suite d'un petit volume d'apprentissage. Ces acquis d'apprentissage auront été évalués au regard de critères transparents clairement définis. Les expériences d'apprentissage menant à des microcertifications sont conçues pour doter l'apprenant de connaissances, aptitudes et compétences spécifiques qui répondent à des besoins sociétaux, personnels, culturels ou du marché du travail. Les microcertifications sont détenues par l'apprenant, peuvent être partagées et sont transférables. Elles peuvent être autonomes ou être combinées pour former des certifications plus étendues. Elles sont étayées par une assurance qualité suivant des normes convenues dans le secteur ou le domaine d'activité concerné» (Conseil de l'Union européenne, 2022, p. 13).

⁶ Comme éléments obligatoires pour la description d'une microcertification, l'UE recommande aux États membres les éléments d'information suivants: 1) identification de l'apprenant, 2) intitulé de la microcertification, 3) pays/région(s) de l'organisme de délivrance, 4) organisme(s) de délivrance, 5) date de délivrance, 6) acquis d'apprentissage, 7) charge de travail théorique nécessaire pour obtenir les acquis d'apprentissage (en crédits ECTS, dans la mesure du possible), 8) niveau (et cycle, le cas échéant) de l'expérience d'apprentissage donnant lieu à la microcertification (cadre européen des certifications, cadres des certifications dans l'espace européen de l'enseignement supérieur, le cas échéant), 9) type d'évaluation, 10) forme de participation à l'activité d'apprentissage, et 10) type d'assurance qualité utilisée pour étayer la microcertification. L'UE recommande en outre des éléments supplémentaires facultatifs: 1) conditions préalables à remplir pour s'inscrire à l'activité d'apprentissage, 2) supervision et vérification de l'identité au cours de l'évaluation (non supervisé sans vérification d'identité, supervisé sans vérification d'identité, supervisé en ligne, ou sur place avec vérification d'identité), 3) note obtenue, et 4) options d'intégration/d'empilabilité (microcertification autonome, indépendante/intégrée, empilable en vue d'une autre certification) (Conseil de l'Union européenne, 2022, p. 16, 27).

supérieur dans leurs efforts pour étendre leur offre à différentes personnes apprenantes. De même, ils devraient soutenir les entreprises, les partenaires sociaux, les associations professionnelles, les ONG et les prestataires privés qui souhaitent mettre en place des microcertifications. Par ailleurs, les États devraient envisager une adaptation des procédures de reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel. Ils devraient également favoriser la qualité et la transparence des microcertifications, entre autres en veillant à des mécanismes d'assurance qualité, en encourageant les prestataires à publier des catalogues des microcertifications qu'ils proposent, ou en envisageant d'intégrer les microcertifications dans leur cadre national des certifications. L'UE recommande également aux États d'intégrer les microcertifications dans leurs politiques de l'emploi et leurs politiques actives du marché du travail, par exemple en utilisant les microcertifications pour remédier à l'inadéquation des compétences et aux goulets d'étranglement dans certains secteurs économiques (Conseil de l'Union européenne, 2022, p. 17–23).

DIVERS PROGRAMMES DE DIFFERENTES PARTIES PRENANTES DANS DIFFERENTS PAYS

À côté de cela, comme le montre le diagramme de Mateo Díaz et al. (2022, p. 29), de grandes entreprises proposent également des microcertifications. Oliver (2019, p. 13) constate à ce propos qu'à la différence des prestataires de formation traditionnels, les entreprises ont recours aux microcertifications pour leur propre personnel, et peuvent les associer à des systèmes internes de reconnaissance et d'incitation. Parallèlement, un nombre croissant d'entreprises développe des offres destinées à permettre la reconnaissance d'un cours par un prestataire de formation traditionnel. Des programmes connus de microcertifications proviennent des entreprises suivantes, qui opèrent en partie également en Suisse (Brown et al., 2021, p. 246–247; Mateo Díaz et al., 2022, p. 11, 14; Commission européenne, 2021, p. 6-7; Oliver, 2019, p. 13; Fedock, Kebritchi, Sanders & Holland, 2016, p. 273):

- **Allemagne:** il y a un débat en cours en Allemagne sur la modularisation et des compléments de formation certifiés dans la formation professionnelle. L'Institut fédéral de la formation professionnelle (Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB) a été chargé par le Ministère fédéral de l'instruction publique et de la recherche (BMBF) d'apporter un soutien technique et administratif aux études et projets de recherche et de développement en vue de la modularisation de la formation professionnelle en Allemagne. Dans beaucoup de ces projets, des plateformes en ligne avec des modules d'apprentissage numériques ont été mises en place et proposées. En coopération avec les partenaires sociaux, la DIHK (association allemande des chambres d'industrie et de commerce), des prestataires de formation et des personnes chercheuses en matière de formation professionnelle, le BIBB a développé des modules de formation pour plus de 30 métiers.
- **Danemark:** les programmes danois de formation professionnelle de courte durée (arbejdsmarkeduddannelser AMU) sont un système flexible qui vise à répondre aux changements actuels et au besoin de qualification de la main-d'œuvre sur le marché du travail. Le programme s'adresse avant tout à des travailleuses et travailleurs non qualifiés ou qualifiés en emploi. Il y a trois types de programmes, qui développent les compétences suivantes: 1) des compétences spécifiques au métier/secteur, par ex. des aptitudes artisanales, la compréhension technique ou la connaissance des matériaux; 2) des compétences générales, par ex. TIC, langues à usage professionnel; 3) des compétences personnelles, par ex. la communication sociale, l'organisation et la gestion. Les microcertificats AMU sont développés en coopération partenariale tripartite. Les formations AMU sont contenues dans le cadre danois des certifications (niveaux 2–5), et certaines sont reconnues comme partie d'une qualification professionnelle formelle.

- **Norvège:** dans le cadre du programme de qualification norvégien sont développés des programmes tripartites de branche pour le développement des compétences (bransjeprogram). Le gouvernement et les partenaires sociaux coopèrent en vue d'augmenter la participation au développement des compétences dans des branches sélectionnées. Il y a actuellement dix programmes de branche qui permettent aux travailleuses et travailleurs qualifiés de suivre une formation continue pendant leur emploi à plein temps. Les cours visent à combler les lacunes de qualification constatées par les partenaires. Ils sont proposés par des prestataires de formation professionnelle initiale, des écoles professionnelles, des hautes écoles et d'autres institutions. Certains débouchent sur des justificatifs formels, par ex. sur des diplômes de formation professionnelle supérieure.
- **Italie:** Cineca est un consortium d'utilité publique qui réunit 70 universités italiennes, huit instituts de recherche italiens et le Ministère italien de l'instruction publique. Les responsables du projet coopèrent avec des universités dans toute l'Italie pour développer des badges comme justificatif de compétences pour des acquis académiques. Les universités utilisent des microcertifications pour renforcer l'engagement de leurs étudiantes et étudiants, notamment dans les cours non obligatoires (par ex. des cours pour le développement d'aptitudes sociales et communicatives et pour l'atteinte des objectifs de développement durable). Les badges numériques peuvent être enregistrés sur une chaîne de blocs (blockchain).
- **Nouvelle-Zélande:** l'autorité de qualification néo-zélandaise (NZQA) a intégré des microcertifications dans son cadre national des certifications sur la base de trois projets pilotes. En Nouvelle-Zélande, une microcertification englobe en règle générale 5 à 40 crédits. Afin que la NZQA accepte une microcertification, les employeurs, l'industrie et/ou la communauté doivent attester le besoin de la microcertification spécifique. Pour les microcertifications proposées par d'autres organisations, la NZQA établit une déclaration d'équivalence (crédits et niveau) par rapport au cadre néo-zélandais des certifications (NZQF). Cette initiative n'est toutefois pas soutenue par les universités. Par ailleurs, en 2019, la commission néo-zélandaise pour la formation tertiaire a introduit un système de financement public pour les microcertifications. Il stipule que tous les établissements néo-zélandais d'enseignement supérieur ont le droit de faire une demande de fonds s'ils veulent proposer des programmes de microcertifications.
- **Malaisie:** après un processus de consultation et plusieurs projets de publications, la Malaysian Qualification Agency (MQA) a publié en juillet 2020 un guide de bonnes pratiques relatives aux microcertifications. Le guide définit une série de principes clés, de lignes directrices générales et de considérations à propos de la conception et de la mise en œuvre, en vue d'un développement de microcertifications dans une perspective de qualité (Brown et al., 2021, p. 245–246; SwissCore, 2022, p. 3–5; Commission européenne, 2021, p. 25–28, 30–31).

6. La situation en Suisse

Il existe indépendamment du marché national, diverses offres internationales de microcertifications dont peuvent profiter les personnes vivant en Suisse (par exemple les MOOC des hautes écoles ou LinkedInLearning). Tandis qu'il y a déjà notamment dans l'UE de vastes initiatives et des dialogues nationaux, de telles initiatives n'existent pas encore en Suisse. Dans le cadre du présent projet de la FSEA, il a toutefois été constaté au sein de la branche de la formation continue qu'il existe un besoin et un vif intérêt pour ce sujet. Comme le fait ressortir l'échange avec diverses parties prenantes du domaine de la formation continue, les microcertifications sont actuellement étudiées, développées ou déjà proposées en Suisse dans divers contextes et à différents niveaux par certaines

institutions. Dans le cadre de l'échange avec des représentantes et représentants du secteur de la formation, différentes situations de départ, divers intérêts et diverses estimations de l'utilité des microcertifications ont été exprimés. Dans ce chapitre, nous nous penchons sur les différents contextes et niveaux dans lesquels des microcertifications, et dans un sens plus large également des badges numériques et des plateformes d'apprentissage, sont actuellement discutés, développés ou proposés en Suisse.

LES HAUTES ECOLES SONT LES ACTEURS LES PLUS ACTIFS DANS LE DOMAINE DES MICROCERTIFICATIONS

L'échange avec des représentantes et représentants de la formation en Suisse montre que ce sont les universités et les hautes écoles spécialisées qui se consacrent le plus intensément aux microcertifications. Certaines représentantes et certains représentants voient dans les programmes de microcertifications une possibilité de créer des fonctions de passerelle entre leurs filières d'études. Les entretiens avec des représentantes et représentants du secteur des hautes écoles montrent que beaucoup de responsables considèrent les CAS et DAS proposés comme des programmes de microcertifications. Ceci concorde avec le développement international dans la mesure où les programmes de microcertifications des hautes écoles y englobent également souvent entre 10 et 30 ECTS. À côté de cela, il existe des programmes spécifiques de courte durée débouchant sur un certificat. Ainsi, **UniDistance** propose par exemple trois [programmes courts en économie](#). Ce sont des cours de deux semestres, qui débouchent sur un certificat comprenant 30 ECTS. Ils sont accessibles aux personnes qui sont titulaires au moins d'une maturité professionnelle ou gymnasiale. L'**Université de Lausanne** et l'**EPFL** (École polytechnique fédérale de Lausanne) proposent le [Certificate of Open Studies](#). Ce programme est ouvert à toutes et tous, indépendamment de leur parcours académique. Le Certificate of Open Studies (enseignement théorique et travail personnel) englobe 420 à 600 heures de cours, et permet ainsi d'acquérir 10 à 29 ECTS. Les unités d'apprentissage ont généralement lieu en ligne, tandis que les examens sont passés dans un centre d'examen agréé. L'Université de Zurich également souhaite ouvrir son offre de formation à d'autres groupes cibles avec des microcertifications. À cet effet, elle a rejoint [Una Europa](#), un regroupement de onze universités européennes. Dans le cadre d'Una Europa, l'Université de Zurich entend tester comment elle peut proposer des microcertifications curatées avec assurance qualité (Université de Zurich, 2022).

D'une manière générale, on constate que les hautes écoles et leurs représentantes et représentants participent activement, dans le cadre de regroupements européens, à l'étude, au développement et à la mise à l'essai de programmes de microcertifications et d'Open Badges. La **Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana** (SUPSI) a joué un rôle actif dans l'[Open Badge Network \(OBN\)](#). Ce projet s'est déroulé dans le cadre du programme Erasmus+ de 2014 à 2017, et avait pour objectif de promouvoir l'utilisation d'Open Badges comme justificatifs numériques d'acquis d'apprentissage dans des contextes formels, non formels et informels. L'Open Badge Network (OBN) a mis à disposition des informations indépendantes sur le paysage des badges ouverts (systèmes, outils, exemples d'application, projets, etc.) et aidé les personnes intéressées à utiliser des insignes numériques de compétence sur la base d'Open Badges. **UniDistance**, quant à elle, est membre d'[EADTU](#), une association institutionnelle européenne pour l'enseignement supérieur en ligne, ouvert et à distance. Au sein de l'EADTU, on réalise actuellement le projet de microcertifications [Modularisation of Continuing Education and professionalisation by Micro-credentials](#). Il a pour but de mieux saisir la perspective des personnes apprenantes et de soutenir les institutions pour la mise en œuvre des microcertifications. Il est prévu de tester ces programmes dans le cadre d'essais pilotes et d'élaborer des politiques pour la mise en œuvre des microcertifications. Par ailleurs, l'Université de Lausanne est membre de l'[European Civic University \(CIVIS\)](#), également un regroupement de onze universités européennes. Au sein du groupement, les étudiantes et étudiants peuvent suivre des programmes de microcertifications. Les [CIVIS-Micro-](#)

Credentials permettent aux étudiantes et étudiants de combiner plusieurs cours ou modules CIVIS en un parcours de formation cohérent qui renforce ou complète leur programme d'études principal. Les programmes de microcertifications englobent entre 5 et 15 crédits ECTS. À l'issue du programme, les étudiantes et étudiants peuvent faire reconnaître par leur université locale tout ou partie des ECTS acquis comme partie de leur programme d'études, conformément à la législation nationale et à la pratique institutionnelle. Un représentant de **swissuniversities** ainsi que des responsables du **SEFRI** pour les hautes écoles ont par ailleurs participé à un vaste projet Erasmus (**MicroBol**) (Microbol, 2020, Annex). Ce projet a étudié sur le plan théorique si et comment les instruments existants du processus de Bologne peuvent être utilisés pour les microcertifications, et/ou doivent être adaptés. Dans le cadre de ce projet, un consortium international a organisé plusieurs rencontres et ateliers réunissant des gouvernements, des experts et des représentations d'intérêts pour une évaluation des pratiques et stratégies actuelles relatives aux microcertifications. Sur la base de l'atelier, le projet a conclu que les instruments du processus de Bologne étaient applicables aux microcertifications, mais qu'il y avait encore divers points à tirer au clair (Microbol, 2022, p. 11).

À part ces initiatives des hautes écoles, l'échange – notamment avec les hautes écoles spécialisées – a fait ressortir qu'elles sont en train d'étudier intensément en interne les possibilités des microcertifications. D'une manière générale, on peut constater dans la discussion que la plupart des hautes écoles ont tendance à intégrer les justificatifs des microcertifications au système ECTS, mais voient de façon plutôt critique l'idée de reconnaître des acquis extérieurs à leur institution. Pour beaucoup de responsables, une question pressante consiste donc à déterminer comment ils peuvent intégrer les microcertifications à leur système ECTS et assurer la perméabilité s'ils veulent étendre leurs programmes de microcertifications à d'autres groupes cibles. Un responsable déclarait dans ce contexte que son institution espère que des instances supérieures élaboreront un cadre pour l'intégration des microcertifications dans le système éducatif. D'autres représentantes et représentants des hautes écoles également apprécieraient une initiative d'ordre supérieur pour tirer au clair la mise en œuvre de microcertifications dans le domaine des hautes écoles.

BADGES NUMERIQUES DANS L'ARMEE SUISSE

Une institution qui propose des badges numériques est l'armée suisse. Dans des cours axés sur la pratique, le Commandement MIKA⁷ forme des cadres de milice et des cadres professionnels de l'armée dans les domaines de la gestion, de l'information et de la communication. Afin de jeter une passerelle entre l'armée et le secteur privé, le commandement propose, outre le certificat de cours traditionnel, un badge numérique pour des cours sélectionnés. À cet effet, le Commandement MIKA a conclu un partenariat avec Acclaim (un prestataire d'un programme de badges). Les redevances de service sont prises en charge par l'armée suisse, afin que les badges des cours soient gratuits pour les personnes diplômées (Armée suisse, 2023).

LES INSTITUTIONS DE FORMATION CONTINUE S'INTERESSENT AU SUJET – AVEC DES QUESTIONS EN SUSPENS

Les institutions de formation continue en dehors du secteur tertiaire sont jusqu'à présent moins actives que les hautes écoles dans le domaine des microcertifications. L'échange avec des personnes responsables des institutions de formation continue a fait ressortir qu'elles ne travaillent pratiquement pas encore sur ce thème. Le présent projet montre parallèlement que diverses institutions de formation continue s'y intéressent, et que l'on ressent un besoin d'obtenir des

⁷ MIKA est l'acronyme de Management-, Informations- und Kommunikationsausbildung, la formation à la gestion, à l'information et à la communication de l'armée suisse.

informations supplémentaires sur ce sujet. En raison du projet, plusieurs institutions se sont activement adressées à la FSEA avec le désir de se renseigner plus précisément sur leurs possibilités de mise en œuvre de microcertifications. Parmi les motifs de leur intérêt compte le fait que les institutions de formation continue voient entre autres dans les microcertifications un potentiel de valorisation de leurs certifications par rapport aux certifications du système de formation formel. En même temps, il y a également dans le domaine de la formation continue des questions en suspens et le désir de les tirer au clair de manière plus approfondie.

Parmi les points à résoudre compte la question de savoir de quelles réglementations s'accompagnerait un système porteur de microcertifications en Suisse. En lien avec cela, se pose la question de la mesure dans laquelle un éventuel processus de normalisation serait compatible avec l'agilité si importante pour le secteur de la formation continue et l'hétérogénéité qui le caractérise. Il faut enfin tirer au clair les impacts qu'aurait une large accessibilité de microcertifications (notamment celles des hautes écoles) sur la valeur et la reconnaissance d'offres de formation continue.

Dans le domaine des compétences de base, l'échange a révélé que l'on considère ici les microcertifications comme une chance pour les personnes apprenantes. On suppose qu'avec des microcertifications, celles-ci pourront mieux justifier de leurs acquis d'apprentissage sur le marché du travail. Les microcertifications sont essentiellement vues ici comme un potentiel pour une meilleure intégration au marché du travail et de la formation. Du point de vue de quelques représentantes et représentants du secteur, il faut encore déterminer si la numéricité, qui joue un rôle important pour beaucoup d'offres et de justificatifs de microcertifications, pourrait représenter un obstacle pour ce groupe.

LES PARTENAIRES SOCIAUX, LES ASSOCIATIONS ET L'ADMINISTRATION S'INTERESSENT EGALEMENT AU SUJET – AVEC DES PROJETS ISOLÉS ET UN BESOIN DE CLARIFICATION SUPPLÉMENTAIRE

Chez les autres actrices et acteurs du secteur de la formation (continue) également, il est décelé un intérêt pour les microcertifications et une disposition à se pencher sur ce thème.

Il existe ou existait dans quelques branches quelques projets isolés d'OrTra⁸ mettant en œuvre des microcertifications ou possédant le potentiel d'intégrer des microcertifications à des plateformes d'apprentissage déjà en place. Pendant la pandémie du Covid-19, par exemple, conjointement avec l'**École hôtelière de Lausanne** (EHL) et l'**École hôtelière de Thoun**, **Hotelleriesuisse** a mis gratuitement à la disposition de ses membres des contenus spécifiques de la plateforme Typsy⁹. L'offre d'utilisation gratuite de la plateforme était limitée à la période d'avril 2020 à la fin septembre 2022 (HotellerieSuisse, 2022). Par ailleurs, l'association professionnelle **Holzbau Schweiz** a lancé sa propre plateforme **Holzbau-LAB** au printemps 2021. Dans l'esprit de l'apprentissage tout au long de la vie, cette plateforme d'apprentissage propose entre autres des contenus portant sur a) le développement des compétences en entreprise, b) l'acquisition de nouvelles connaissances, c) le rafraîchissement du savoir et c) le savoir-faire en matière de produits. Holzbau-LAB contient des tests pour contrôler le succès d'apprentissage. Les utilisatrices et utilisateurs peuvent aussi créer un portfolio personnel sur la plateforme et se présenter ainsi à la branche (Holzbau Schweiz, 2022; 2023). On envisage par ailleurs d'intégrer l'EQF-Timber¹⁰ à Holzbau-LAB. La réalisation numérique doit permettre aux travailleuses et travailleurs comme aux employeurs de comparer les

⁸ Les OrTra sont des organisations du monde du travail, telles que des associations professionnelles ou des partenaires sociaux.

⁹ Voir plus haut, chapitre 4 en page 10.

¹⁰ Il s'agit du cadre européen des certifications pour la construction en bois, élaboré par l'organisation faitière européenne des charpentiers et des constructeurs en bois (Timber Construction Europe).

compétences mises en évidence dans l'EQF-Timber. On envisage également que les utilisatrices et utilisateurs puissent à l'avenir acquérir sur Holzbau-LAB les compétences qui leur manquent encore pour une validation couronnée de succès (Timber Construction Europe, 2022, p. 42–45). Holzbau-LAB offre ainsi d'excellentes conditions pour l'intégration de microcertifications à la plateforme.

Outre l'intérêt pour le sujet, on enregistre du côté des associations d'employeurs comme de l'administration un besoin de clarification supplémentaire au niveau de l'impact et de la mise en œuvre des microcertifications. Les points à élucider concernent avant tout les aspects suivants: a) la question des impacts d'un éventuel processus de normalisation sur l'agilité du marché de la formation continue (une question évoquée également par les institutions de formation continue); b) la question de la valeur de nouveauté, de la plus-value et des possibilités d'utilisation de microcertifications en comparaison avec les certifications existantes; c) la question de la mesure dans laquelle les microcertifications pourraient accroître la valeur des justificatifs de formation; d) la question de savoir si les microcertifications constitueraient un instrument approprié pour saisir des acquis d'apprentissage pratiques.

7. Conclusion et perspectives

BESOIN ET UTILITE POTENTIELS DES MICROCERTIFICATIONS POUR LES INDIVIDUS

Comme nous le montrons dans la première partie du présent rapport, il est supposé que les microcertifications offrent à l'échelle individuelle des potentiels pour le parcours de formation et la carrière professionnelle de l'individu. En ce qui concerne l'égalité des chances en lien avec l'inclusion, les personnes expertes voient dans les microcertifications un potentiel pour des groupes cibles spécifiques. Du fait de leur facilité d'accès, on espère que les microcertifications offriront à ces groupes de meilleures possibilités de raccordement au système de la formation (continue) et pourraient en fin de compte contribuer à (ré)intégrer les individus au marché du travail. En ce qui concerne les personnes déjà intégrées au marché du travail, on considère que les certifications formelles à elles seules ne sont pas toujours efficaces à notre époque de changements rapides, puisque le savoir et le savoir-faire enseignés dans des cours de plus longue durée pourraient déjà être en partie obsolètes après l'obtention du diplôme. Les travailleuses et travailleurs auront donc sans doute de plus en plus besoin d'une acquisition de compétences «just in time». Nous supposons que les microcertifications pourraient aider à justifier de manière cohérente sur le marché du travail et de la formation ces efforts de formation qui n'ont pas été entrepris dans le cadre de formations reconnues.

ACTIVITES DANS UN CONTEXTE D'ABSENCE DE COMPREHENSION COMMUNE

Comme le fait ressortir le présent rapport, les pronostics prévoient que les microcertifications vont continuer à s'établir sur le marché de la formation, et que la demande de microcertifications va nettement augmenter. Les recherches et études entreprises mettent en évidence qu'un certain nombre de développements sont actuellement en cours dans le domaine des microcertifications. Ceci dans un contexte où – malgré la proposition de définition de l'UE – la conception de ce qu'il faut entendre par microcertification reste hétérogène en ce qui concerne 1) les formes d'apprentissage qui doivent déboucher sur une microcertification et 2) la durée des offres d'apprentissage structurées. Les activités actuelles en vue de l'introduction, de la mise en œuvre et de l'encouragement des microcertifications sont entreprises par des actrices et acteurs très divers. D'une part, diverses actrices et acteurs mettent à disposition des offres de microcertification. Cela va des hautes écoles aux plateformes d'apprentissage telles que LinkedInLearning, des grandes

entreprises aux offres privées en ligne. D'autre part, il existe des efforts politiques et des initiatives nationales qui visent à encourager et à normaliser les microcertifications.

BESOIN DE CLARIFICATION ET D'ACTION SUR DIFFERENTS ASPECTS DANS LE CONTEXTE NATIONAL

Les échanges avec des responsables à l'échelle nationale ont montré que l'intérêt pour le sujet est grand, et que les responsables se penchent déjà sur ce thème ou prévoient de le faire. Parallèlement, il y a des incertitudes et un besoin de clarification supplémentaire quant à la mise en œuvre possible et à l'utilité des microcertifications en Suisse. Il s'est avéré que les responsables des secteurs les plus divers de la formation continue souhaiteraient une démarche coordonnée en Suisse, afin d'assurer une cohérence de la mise en œuvre des microcertifications et de permettre une certaine consolidation parmi les différentes personnes actrices de la formation continue. À cet égard, il est nécessaire de tirer les choses au clair et d'agir sur différents aspects des microcertifications:

- **Conception des microcertifications dans le contexte suisse:** la présentation des évolutions et offres actuelles en Suisse fait ressortir que les microcertifications sont discutées, étudiées, développées ou même déjà proposées par des actrices et acteurs très divers. Afin de garantir que le potentiel des microcertifications en termes de mobilité des personnes entre les branches, les régions linguistiques et les institutions de formation puisse être exploité de manière efficace, il faut une conception commune des microcertifications. Il serait donc souhaitable de parvenir avec toutes les parties impliquées à un consensus minimal sur la définition d'une microcertification et les formes d'apprentissage qui peuvent déboucher sur un tel justificatif.
- **Réglementations et procédures uniformes pour la délivrance de microcertifications:** la présentation des évolutions et offres actuelles met en évidence que les apprenantes et apprenants en Suisse peuvent déjà choisir parmi une offre variée (nationale et internationale). Toutefois, ils sont ici confrontés au problème que les différentes microcertifications existent indépendamment les unes des autres, et ne sont souvent pas compatibles entre elles et ne peuvent donc guère être comparées. Pour les employeurs également, ce fait constitue un problème, puisqu'il leur est difficile d'évaluer les compétences acquises par les travailleuses et travailleurs dans le cadre d'une microcertification. Afin que les microcertifications acquises en Suisse génèrent une plus-value pour les personnes apprenantes sur le marché de la formation et du travail, il faudrait à l'échelle nationale certaines réglementations et procédures uniformes relatives à la délivrance de microcertifications. Il serait ainsi plus facile pour les employeurs et les personnes suivant une formation, mais également pour les institutions de formation, d'obtenir des informations et des certitudes quant à la fiabilité et à la qualité de microcertifications provenant de divers prestataires nationaux.
- **Utilité et possibilité de mise en œuvre homogène de microcertifications dans le contexte national:** les premières recherches montrent par ailleurs une évaluation variée du potentiel des microcertifications parmi les responsables de la formation. Il faut ici continuer à approfondir la question, afin de cerner de façon plus systématique comment les institutions de formation continue, les associations de branche, les employeurs et les autorités évaluent l'utilité et le potentiel des microcertifications pour le système suisse de la formation et le marché du travail. Il faut par ailleurs tirer au clair les possibilités praticables de mise en œuvre des microcertifications dans diverses institutions et divers contextes en rapport mutuel.
- **Possibilité de mise en œuvre d'un écosystème de microcertifications numériques pour la Suisse:** dans ce contexte, il conviendrait également d'étudier si un écosystème national de microcertifications serait utile, ou si les plateformes Open Badge qui existent déjà peuvent garantir une transférabilité sans faille des badges vers un autre environnement. En ce qui concerne la solution numérique des certificats, il faut également, indépendamment du

ystème final, procéder à des clarifications supplémentaires concernant le stockage, la publication et l'authentification sûre, ainsi que la protection des données. Il faudrait également déterminer la charge technique et financière que représenterait la mise en œuvre de diverses variantes.

8. Références

Brown, Mark; Mhichil, Mairéad N.G.; Beirne, Elaine & Mac Lochlainn, Conchúr (2021). The Global Micro credential Landscape: Charting a New Credential Ecology for Lifelong Learning. *Journal of Learning for Development*, 8 (2), 228–254.

Cedefop (2022). *Microcredentials for labour market education and training. First look at mapping microcredentials in European labour-market-related education, training and learning: take-up, characteristics and functions. Cedefop research paper, No 87*. Luxembourg: Publications Office Cedefop.

Commonwealth of Learning (2019). *Designing & Implementing Micro-Credentials: A Guide for Practitioners*. Burnaby: Commonwealth of Learning.

Dorn, Jürgen (2014). Elektronische Abzeichen zur Unterstützung von informalem Lernen. *Informatik Spektrum*, 37 (4), 329–332.

Ellis, Larry E.; Nunn, Sandra G. & Avella, John T. (2016). Digital Badges and Micro-credentials: Historical Overview, Motivational Aspects, Issues, and Challenges. In Dirk Ifenthaler, Nicole Bellin-Mularski & Dana-Kristin Mah (Hrsg.), *Foundation of Digital Badges and Micro-Credentials: Demonstrating and Recognizing Knowledge and Competencies* (p. 3–21). Cham: Springer.

UE (2022). Le Conseil recommande une approche européenne des microcertifications. Communiqué de presse du Conseil de l'UE du 16 juin 2022. Disponible sous: <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2022/06/16/council-recommends-european-approach-to-micro-credentials/> [1.12.2022].

Commission européenne (2021). *Commission Staff Working Document 10.12.2021, accompanying the document: Proposal for a Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability (COM(2021) 770 final)*. Bruxelles: UE.

European Association for the Education of Adults (EAEA) (2021). EAEA Contribution to the Commission's Micro-credentials Open Public Consultation. Disponible sous: https://eaea.org/wp-content/uploads/2021/07/Statement_MicroCredentials_FINAL.pdf [1.12.2022].

European MOOC Consortium (2019). *The European MOOC Consortium (EMC) launches a Common Microcredential Framework (CMF) to create portable credentials for lifelong learners*.

Fedock, Barbara; Kebritchi, Mansureh; Sanders, Rebecca & Holland, Alicia (2016). Digital Badges and Micro-credentials: Digital Age Classroom Practices, Design Strategies, and Issues. In Dirk Ifenthaler, Nicole Bellin-Mularski & Dana-Kristin Mah (Hrsg.), *Foundation of Digital Badges and Micro-Credentials: Demonstrating and Recognizing Knowledge and Competencies* (p. 273–287). Cham: Springer.

French, Dan & Berry, Barnett (2017). Teachers, Micro-Credentials, and the Performance Assessment Movement. *Voices in Urban Education (VUE)*, 46, 37–43.

Gooch, Peter & Associates (2020). *Micro-certifications: Policy and Regulatory Context in Ontario*. Ontario: eCampusOntario.

Holzbau Schweiz (2022). *Enterprize Projektträger: Holzbau Schweiz*. Disponible sous: https://enterprize.swiss/wp-content/uploads/2022_04-Portrait_Holzbau_Schweiz.pdf [10.1.2023].

Holzbau Schweiz (2023). Holzbau-LAB. Disponible sous: <https://holzbau-jobs.ch/holzbau-lab> [10.1.2023].

HotellerieSuisse (2022). Online-Weiterbildung für Sie und Ihre Mitarbeitenden. Disponible sous: <https://www.hotelleriesuisse.ch/de/bildung-und-fachkraefte/weiterbildung-und-karriere/typsy-online-learning> [1.10.2022].

Malaysian Qualifications Agency (2020). *Guidelines to Good Practices: Micro-credentials in Malaysia*, Malaysian Qualifications Agency. Cyberjaya: Malaysian Governemnt.

Mateo Díaz, Mercedes; Rhys Lim, JungKyu; Cardenas-Navia, Isabel & Elzey, Karen (2022). *A World of*

Transformation: Moving from Degrees to Skills-Based Alternative Credentials. IDB Technical Note 2347. Inter-American Development Bank.

Microbol (2020). *Report of the Microbol project kick-off conference and working group meetings 31 August and 1 September 2020.* Union européenne.

Microbol (2022). *European project MICROBOL. Micro-credentials linked to the Bologna Key Commitments. Common Framework for Micro-credentials in the EHEA.* Union européenne.

MicroHE Consortium (2019). *Challenges and Opportunities of Micro-Credentials in Europe. A briefing paper on the award, recognition, portability and accreditation of micro-credentials: An investigation through interviews with key stakeholders & decision makers.* Bad Heilbrunn: Commission européenne.

New Zealand Qualifications Authority (2021). *Training Scheme Rules 2021.* New Zealand Qualifications Authority. Disponible sous: <https://www.nzqa.govt.nz/about-us/our-role/legislation/nzqa-rules/training-scheme-rules/> [10.1.2023].

OCDE (2021a). Promoting social inclusion through micro-credentials. *OECD Education and Skills Today.* Disponible sous: <https://oecdeditoday.com/promoting-social-inclusion-through-micro-credentials/> [20.10.2022].

OCDE (2021b). Micro-credential innovations in higher education: Who, What and Why? *Education Policy Perspectives*, 39.

Oliver, Beverley (2019). *Making micro-credentials work for learners, employers and providers.* Burwood: Deakin University.

Oliver, Beverley (2021). A conversation starter: Towards a common definition of micro-credentials. Draft Preliminary Report. Unesco.

Conseil de l'Union européenne Union (2022). *Proposition de recommandation du Conseil sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité.* Bruxelles: UE.

Robes, Jochen (2019). Neue Lernformate & Lernangebote: EY Badges | Weiterbildungsblog. *Weiterbildungsblog: Jochen Robes über Bildung, Lernen und Trends.* Disponible sous: <https://weiterbildungsblog.de/blog/2019/08/14/neue-lernformate-lernangebote-ey-badges/> [1.11.2022].

Armée suisse (2023). Commandement MIKA - Credly Badges (Digital Badge Programm). *Armée suisse.* Disponible sous: https://www.vtg.admin.ch/fr/organisation/kdo-ausb/fsca/zs/mika/Digital_Badges.html [10.1.2023].

Shapiro Futures, Hanne; Andersen, Tine & Nedergaard Larsen, Kristine (2020a). *A European approach to micro-credentials. Annex 1, Background paper for the first meeting of the consultation group on micro-credentials.* Luxembourg: Commission européenne. Disponible sous: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/94725> [21.3.2022].

Shapiro Futures, Hanne; Andersen, Tine & Nedergaard Larsen, Kristine (2020b). *A European approach to micro-credentials. Output of the micro credentials higher education consultation group. Final report.* Luxembourg: Commission européenne. Disponible sous: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/30863> [21.3.2022].

SwissCore (2022). *Factsheet Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability.* Bruxelles: SwissCore.

Timber Construction Europe (2022). *Entwicklung eines Qualifikationsrahmens im Holzbau. EQF-Timber Berufsbildung im Holzbau: Qualifikation sichtbar machen.* Berlin: Timber Construction Europe.

Universität de Zurich (2022). Lehrentwicklung. Universität de Zurich. Disponible sous: <http://www.teaching.uzh.ch/de/innovation.html> [20.12.2022].

Mentions légales**Auteure**

Franziska Hedinger, Politologue MA, responsable de projet recherche et développement FSEA, franziska.hedinger@alice.ch

Informations bibliographiques

Hedinger, Franziska (2023): Microcertifications: développements récents en Suisse et à l'échelle internationale. Rapport de fond. Zürich: FSEA.