

Une plateforme numérique de microattestations comme outil de reconnaissance des compétences génériques

Un projet de reconnaissance des acquis et des compétences

Développer sans exclure

COCDMO

icéa

La **Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre** (COCDMO) œuvre à la défense collective des droits des personnes éloignées du marché du travail dans le but de favoriser leur intégration socioprofessionnelle.

Natalie Pouliot, directrice



L'**Institut de coopération pour l'éducation des adultes** (ICÉA) a pour but la promotion et l'exercice du droit des adultes à l'éducation et à l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que l'adoption et le développement d'un modèle démocratique de formation continue.

Sylvie Pelletier, chercheuse en éducation des adultes



Plan de la présentation

1- Les objectifs de la présentation

2- La réalité des personnes éloignées du marché du travail

- Le concept d'éloignement et ses composantes
- Les limites du modèle actuel
- Des retombées positives

3- Le projet de recherche

- Les objectifs du projet de recherche
- La méthodologie
- Les compétences génériques et le Référentiel des compétences du futur

4- Le fonctionnement de la plateforme

- Le prototype en action

5- Discussion

1- Les objectifs de cette présentation

A- Mettre en lumière le contexte singulier des personnes éloignées du travail et discuter de la nécessité de créer des outils destinés à atténuer le degré d'éloignement favorisant ainsi leur intégration socioprofessionnelle.

B- Présenter et échanger sur la pertinence d'un outil du type « Plateforme numérique de microattestations » pour permettre aux personnes éloignées du marché du travail d'identifier et de mettre en valeur les compétences génériques qu'elles possèdent.

2- La réalité des personnes éloignées du marché du travail

- Une réflexion amorcée par la Coalition il y a plus de 15 ans
- Un **consensus attesté** parmi les experts de concevoir des dispositifs de reconnaissance des compétences davantage adaptés aux personnes éloignées
- Une **condition indispensable** à la réussite de l'insertion des personnes éloignées et à leur participation sociale
- Le contexte de la société du savoir

2a- Le concept d'éloignement et ses composantes

Des obstacles ou des contraintes à l'emploi

- Retrait du marché du travail depuis plus de 2 ans
- Faible scolarité de base / enjeux de littératie et de numératie / parcours chaotique
- Compétences de base non acquises ou non reconnues
- Problèmes sévères d'estime personnelle
- Historique d'emplois défavorable, instable
- Difficultés comportementales ou d'adaptation
- Aucune expérience de travail au Québec
- Précarité financière ou familiale
- Méconnaissance des canaux d'accès aux services publics

2b- Les limites du modèle actuel

- La reconnaissance des compétences de base ou acquises en milieu scolaire / essentiel de la politique gouvernementale datant de 2002
- **La norme de référence** : les apprentissages sanctionnés
 - Impossibilité de mesurer les efforts réels de ces personnes / gaspillage
 - Modèle unique contribue au maintien d'une pression constante sur ces personnes
 - Inexistence de voie alternative / facteur d'aggravation de l'exclusion sociale

2c- Les limites du modèle actuel

- Le concept de l'apprentissage tout au long de la vie / prise en compte de la **diversité** des modalités et des lieux d'apprentissage
- L'apprentissage sur la base de l'**expérience**
- Rien sur la manière d'être, les compétences découlant de la personnalité , la capacité à apprendre, celle à établir des priorités, à travailler en équipe : la personne doit pourtant prendre en charge son employabilité

2d- Des retombées positives

- Rôle capital dans la valorisation et l'estime de soi
- Capacité accrue de prise en charge et de responsabilisation
- Augmentation du niveau de vie
- Prévention contre la pauvreté et la marginalisation
- Aide à développer un sentiment durable de compétence
- Poussée vers l'action
- Réponse efficace à la pénurie de main-d'œuvre

2e- Des retombées positives

Retrouver la confiance en soi permet
d'aborder et de régler d'autres problèmes,
parfois plus personnels,
en plus de rendre possible la conception
et le déploiement d'un projet ou
une démarche de vie claire et réaliste.



Développer sans exclure

COCDMO

icéa

3- Le projet de recherche

- Projet de recherche mené de 2021 à 2023 qui consistait à mettre au point et à évaluer un prototype de plateforme numérique de microattestations permettant aux personnes en recherche d'emploi de reconnaître, mettre en valeur et communiquer leurs compétences à des employeur·euses.

Participez à la recherche!

PLATEFORME NUMÉRIQUE DE MICROATTESTATIONS

FAITES VALOIR VOS COMPÉTENCES!

Profil recherché DANS LES DOMAINES :

CHERCHEUR-EUSES D'EMPLOI ET EMPLOYEUR-EUSES

- DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET DE L'ACTION COMMUNAUTAIRE,
- DU TOURISME,
- DU COMMERCE DE DÉTAIL.

CONTACTEZ ANDRÉE LAFRENIÈRE
ALAFRENIERE@COCDMO.QC.CA

Pour en savoir plus

COCDMO icéa Institut de coopération pour l'éducation des adultes Commission des partenaires du marché du travail Québec

3a- Les objectifs du projet :

- Tester un prototype de plateforme numérique ayant pour but de délivrer des microattestations.
 - Évaluer dans quelle mesure l'utilisation de ces microattestations pourrait permettre aux personnes en recherche d'emploi de transmettre des informations sur leurs compétences génériques auprès d'employeurs·euses.
 - Connaître l'intérêt des employeurs·euses pour cet outil de transmission des compétences.
- ⇒ Il s'agissait au final de valider un concept, soit de confirmer ou d'infirmer l'intérêt d'un tel outil pour faire valoir et communiquer ses compétences.

3b- La méthodologie retenue :

- De nature qualitative : privilégiant la construction d'une plateforme numérique à **partir du point de vue des utilisateurs et des utilisatrices.**
- Les points de vue des personnes issues de différents secteurs d'activité, ainsi que ceux d'experts et d'expertes du domaine des badges, ont été recueillis lors de deux phases de recherche, notamment par des **sondages, des entretiens semi-dirigés, des groupes de discussion et des ateliers de cocréation.**
- La troisième phase a vu la **mise au point et l'évaluation d'un prototype** de plateforme numérique de microattestations.
 - Par diverses clientèles : équipe de l'ICÉA, membres de la COCDMO, professionnel·les de l'éducation et de l'insertion socio-professionnelle, jeunes en entreprise d'insertion, expert·es.
 - Par différents moyens : webinaires, rencontres individuelles, questionnaire, etc.

3c- Quelques définitions

- Une **plateforme numérique de microattestations** est **un outil** accessible en ligne permettant aux personnes de **faire valoir des compétences** qu'elles ont développées en dehors des parcours scolaires formels et de les **communiquer**, par exemple à des employeur·euses.
- Les compétences sont avalisées par des microattestations et représentées par l'image de **badges numériques**.



MEMBRE DE L'OPEN
RECOGNITION ALLIANCE
2022-2023



3d- Quelques définitions (suite)

- Le **badge numérique ouvert** est un « *badge numérique conçu dans un système libre de droits et standardisé, pouvant ainsi être utilisé par tout organisme émetteur qui le souhaite* » (OQLF, 2023).
- Le badge numérique entreposé sur une plateforme spécialisée est une nouvelle façon de **représenter** et de valoriser la maîtrise d'une compétence.
- Contrairement à un diplôme ou à une attestation, le badge numérique contient de nombreuses données (**métadonnées**) qui fournissent de l'information sur la nature des compétences acquises.



3e- Quelques définitions (suite)

- Le type de métadonnées contenues dans le badge :
 - L'identité de la personne qui a reçu le badge;
 - L'identité de l'émetteur·trice;
 - L'identité de l'endosseur·euse (approbateur·trice);
 - La description de la compétence;
 - Les critères qui ont permis l'attribution du badge;
 - La dte d'émission du badge;
 - La durée de validité du badge;
 - Les preuves justifiant l'attribution du badge;
 - Etc.

OPEN BADGES

Data & Information **Inside**

Alignment	Expiration Date
Badge Criteria	Issued Date
Badge Description	Issuer
Badge Name	JSON-LD
Digital Signature	Recipient
Evidence	Verification



3f- Les compétences génériques

- Outil qui s'inscrit dans une approche de reconnaissance des acquis et des compétences développés **hors du milieu scolaire**.
 - formations ou apprentissages faits en milieu de travail, (apprentissage non formel).
 - lors d'activités communautaires, sportives, politiques, bénévoles, de création, dans des entreprises d'insertion sociale, des forums, des écoquartiers, etc. (apprentissage informel).
- On parle ici de **compétences dites génériques**.

COCDMO

icéa

3g- Les compétences génériques (suite)

La définition des **compétences génériques** (*soft skills*) retenue ici :

« Les compétences génériques sont des capacités qui font partie de la personnalité d'une personne et qui sont utiles dans tous les milieux de vie. Ce sont des compétences qu'on peut développer dans un milieu de vie ou de travail, et transférer ou utiliser dans un autre milieu de vie ou de travail. »

Elles se distinguent des compétences professionnelles et techniques (*hard skills*) propres à différents métiers par exemple, notamment en ce qu'elles sont **transversales et transférables**. Les compétences génériques évoluent tout au long de la vie d'une personne.

Question de compétences : un outil au service des femmes. COFFRE / Relais-femmes / ICÉA, Montréal, 1989.

3h- Le Référentiel des compétences du futur

- Le Référentiel retenu est celui de la CPMT :
 - Compte 10 compétences génériques reposant sur un socle commun : la littératie et la numératie.
 - Propose un référentiel de compétences communes à tous les secteurs d'activité.
 - Basé sur les compétences du futur : « ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être qui seront nécessaires à la pratique de professions au cours des prochaines années ».



Référentiel québécois des compétences du futur de la CPMT, CPMT, 2022.

4- Le fonctionnement du prototype

- La plateforme numérique de microattestations permet à une personne d'identifier les compétences génériques (*soft skills*) qu'elle possède et de recevoir des microattestations pour ces compétences.
- Par la suite, elle peut faire une ou des demandes d'endossement à d'autres personnes : collègues, pair·es, etc., des personnes qui peuvent témoigner de la possession de ces compétences.
- Enfin, elle peut communiquer si elle le désire les badges numériques représentant les microattestations dans le cadre de différentes démarches.

4a- Le prototype en action



Participez à la recherche!

PLATEFORME NUMÉRIQUE DE MICROATTESTATIONS

Faites valoir vos compétences!

Une plateforme numérique de microattestations est un **outil** accessible en ligne permettant aux personnes de **faire valoir des compétences** qu'elles auraient développées en dehors des parcours scolaires formels et de les **communiquer** à des employeur·euse·s. Les compétences seront avalisées par des microattestations et représentées par l'image de *badges* numériques (de type code QR).

Vous pouvez découvrir le site en parcourant ses pages ou participer en

[VOUS INSCRIVANT](#) ou en [VOUS CONNECTANT](#)

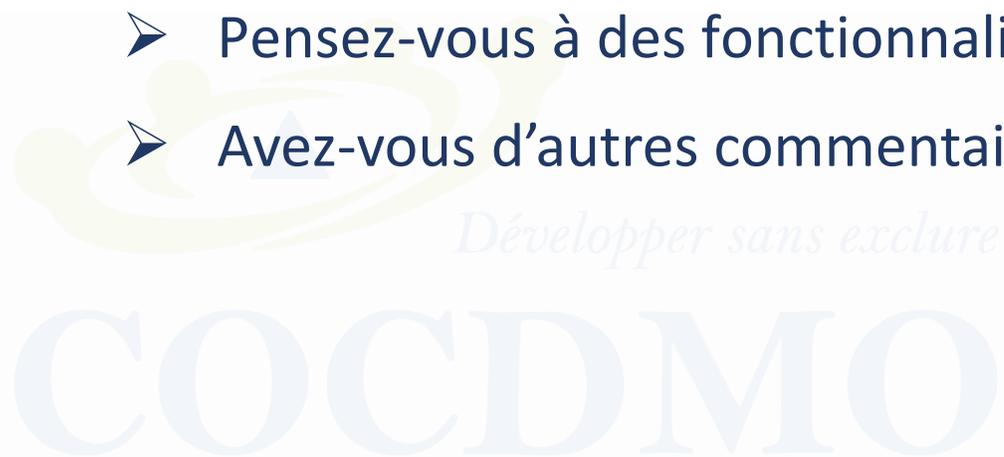
5- Discussion

- Est-ce que vous pensez que ce pourrait être utile de faire valoir ses compétences génériques dans les milieux que vous représentez ?
- Que pensez-vous du principe de l'autoreconnaissance et de celui de la reconnaissance par les pair-es comme renforcement dans un processus d'autonomisation ?
- Est-ce que tel qu'il a été conçu, ce type d'outil inspire confiance dans l'information véhiculée ?
- Est-ce que cet outil répond aux besoins des personnes éloignées du marché du travail ?



5- Discussion (suite)

- Devrait-on associer une démarche de groupe à l'utilisation de la plateforme ?
- Devrait-on essayer de faire reconnaître l'outil par les milieux scolaires ?
- Quelles limites voyez-vous à ce type d'outil ?
- Pensez-vous à des fonctionnalités qui devraient être ajoutées ?
- Avez-vous d'autres commentaires ?



Le prototype en action : visuel de rappel

➤ Les grandes fonctions de la plateforme :

- S'attribuer une compétence

M'ATTRIBUER UNE COMPÉTENCE

- Ajouter des « preuves » de la maîtrise de cette compétence
- Faire une demande d'endossement à des tiers
- Communiquer ses badges de compétences

Choisir une compétence



Conclusion

- Même s'il visait initialement les personnes en « transition sur le marché du travail », c'est un type d'outil qui peut également servir à la reconnaissance de compétences en dehors d'une recherche d'emploi, par exemple pour identifier les compétences génériques que l'on possède ou pour repérer ses points forts **dans le cadre d'une démarche autonomisante** (*empowerment*), visant à mieux se connaître.



Conclusion (suite)

Trois caractéristiques essentielles et originales de ce projet :

- Les compétences **génériques**
- L'**autoreconnaissance** de ses compétences
- La reconnaissance par **les pair-es** à travers un processus d'endossement



Références

Alexandre, M., Granger, N. et Simard, M. (2023). *Guide de présentation de la matrice graduée du Référentiel québécois des compétences du futur de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)*. Centre de recherche et d'expertise en multilittératie des adultes (CREMA), 150 p. En ligne : https://clg.qc.ca/wp-content/uploads/2023/09/guide_matrice_constellation2023.pdf

Cadre 21 : <https://www.cadre21.org/>

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (2022). *Référentiel québécois des compétences du futur*. 16 p. En ligne : https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/RA_referentiel_CPMT.pdf

Institut de coopération pour l'éducation des adultes (2013), *Nos compétences fortes, un outil de reconnaissance et de valorisation des compétences génériques*. En ligne : <https://icea.qc.ca/fr/services/nos-comp%C3%A9tences-fortes>

Institut de coopération pour l'éducation des adultes (2018), *Identifier des compétences génériques pour favoriser l'autonomie des adultes. Un Référentiel de l'IECA*. 36 p. En ligne : https://icea.qc.ca/sites/icea.qc.ca/files/NCF_Referentiel-ICEA_septembre2018_0.pdf

Institut de coopération pour l'éducation des adultes (2023), *Pour faire valoir toutes ses compétences : la plateforme numérique de microattestations. Rapport de recherche rédigé par Sylvie Pelletier déposé à la COCDMO*. 203 p.

Merci de votre
attention !



ICÉA

COCDMO

5000, rue d'Iberville, bureau 304
Montréal (Québec) H2H 2S6

Icea.qc.ca

cocdmo.qc.ca

Autres diapositives

- Le Référentiel québécois des compétences du futur : descriptions des compétences
- Un plan de lecture des badges
- Le lexique des termes utilisés



Le Référentiel québécois des compétences du futur

Compétences ⁴³ essentielles, qui servent de socle commun aux compétences du futur	
A. LITTÉRATIE	<p>Je comprends l'information écrite de la vie courante et je l'utilise à la maison, au travail et dans la collectivité.</p> <p>J'utilise l'information écrite de la vie courante pour atteindre des buts personnels.</p> <p>J'utilise l'information écrite de la vie courante pour étendre mes connaissances et mes capacités.</p>
B. NUMÉRATIE	<p>Je maîtrise les opérations mathématiques de base et je suis à l'aise pour utiliser des mesures de temps et de lieux au quotidien.</p> <p>J'ai les connaissances et les compétences nécessaires pour répondre aux exigences mathématiques de différentes situations professionnelles, personnelles, sociales et culturelles.</p>
Compétences du futur, nécessaires dès aujourd'hui	
1. NUMÉRIQUE Utiliser et comprendre le numérique	<p>Je suis capable d'utiliser les technologies pour exercer un emploi.</p> <p>Je comprends que les technologies numériques peuvent m'aider à développer mes compétences.</p> <p>J'utilise des technologies numériques pour développer des compétences liées au travail.</p>
2. COLLABORATION ET COMMUNICATION Être en mesure de collaborer et de communiquer adéquatement.	<p>Je travaille en équipe ou de concert avec les autres, en présence ou de façon virtuelle.</p> <p>Je suis capable d'aider les autres dans leurs fonctions et de coopérer activement avec d'autres personnes.</p> <p>Je suis capable de contribuer à l'accomplissement d'une tâche commune.</p> <p>Je communique mes idées de façon adéquate lorsque je travaille en équipe.</p>
3. ADAPTABILITÉ Faire preuve d'adaptabilité face aux changements	<p>Je fais face au changement avec confiance et détermination.</p> <p>J'adopte une attitude positive devant l'incertitude.</p> <p>Je suis capable de relever des défis et de rebondir lorsque je rencontre des situations difficiles ou stressantes au travail.</p>
4. INFORMATION Savoir gérer l'information et faire preuve de jugement critique.	<p>Je suis capable de sélectionner et d'intégrer des informations de diverses sources.</p> <p>Je suis capable d'utiliser adéquatement l'information en tenant compte du contexte.</p> <p>Je fais preuve de jugement critique, c'est-à-dire que je sais examiner attentivement une situation avant de porter un jugement.</p> <p>Je sais choisir l'option la plus appropriée après un examen de la situation.</p>
5. RÉOLUTION DE PROBLÈMES Être en mesure de résoudre des problèmes de façon créative.	<p>Je réfléchis et j'agis sans perdre de vue un objectif dans des situations nouvelles, où aucune solution de routine n'existe.</p> <p>Je sais décomposer et transformer un problème en étapes afin d'en comprendre le fonctionnement et de planifier sa résolution.</p> <p>Je sais faire preuve de créativité pour trouver des pistes d'actions et résoudre un problème.</p>
6. AUTONOMIE Faire preuve d'autonomie.	<p>Je démontre une capacité et une volonté d'entreprendre des actions par moi-même.</p> <p>Je suis en mesure, par une réflexion appropriée, de faire des choix parmi des options possibles.</p> <p>Je sais mettre en œuvre des actions en fonction de ces choix et des décisions prises.</p>

Référentiel québécois des compétences du futur de la CPMT, CPMT, 2022

Le Référentiel québécois des compétences du futur

<p>7. INCLUSION Favoriser l'inclusion et respecter la diversité.</p>	<p>Je respecte autrui, quel qu'il soit.</p> <p>Je fais preuve de considération envers les personnes.</p> <p>Je traite les autres avec empathie, égard et dignité.</p>
<p>8. DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL Adopter une posture de développement professionnel continu.</p>	<p>Je suis capable d'identifier et d'évaluer mes propres compétences.</p> <p>Je suis capable d'initier une démarche qui aura pour but d'acquérir, de maintenir ou de parfaire mes connaissances, habiletés ou attitudes.</p> <p>J'agis avec la volonté de réussir et de me dépasser constamment. On parle également de « mentalité de croissance ».</p>
<p>9. ENVIRONNEMENT Respecter et agir pour l'environnement.</p>	<p>Je suis capable d'identifier et de comprendre l'impact de mes décisions et de mes actions sur l'environnement et le développement durable.</p> <p>Je suis capable d'identifier et de comprendre l'impact des décisions et des actions de mon entreprise et de la société sur l'environnement et le développement durable.</p> <p>Je sais poser des gestes concrets dans ma vie professionnelle et personnelle afin de diminuer mon empreinte environnementale.</p>
<p>10. ÉTHIQUE Agir de façon éthique.</p>	<p>Je fais preuve de justice et d'impartialité.</p> <p>J'agis en reconnaissant les droits de chaque personne.</p> <p>Je respecte les normes et les règlements.</p> <p>J'agis en conformité avec les comportements attendus.</p>

Référentiel québécois des compétences du futur de la CPMT, CPMT, 2022

Plan de lecture des badges

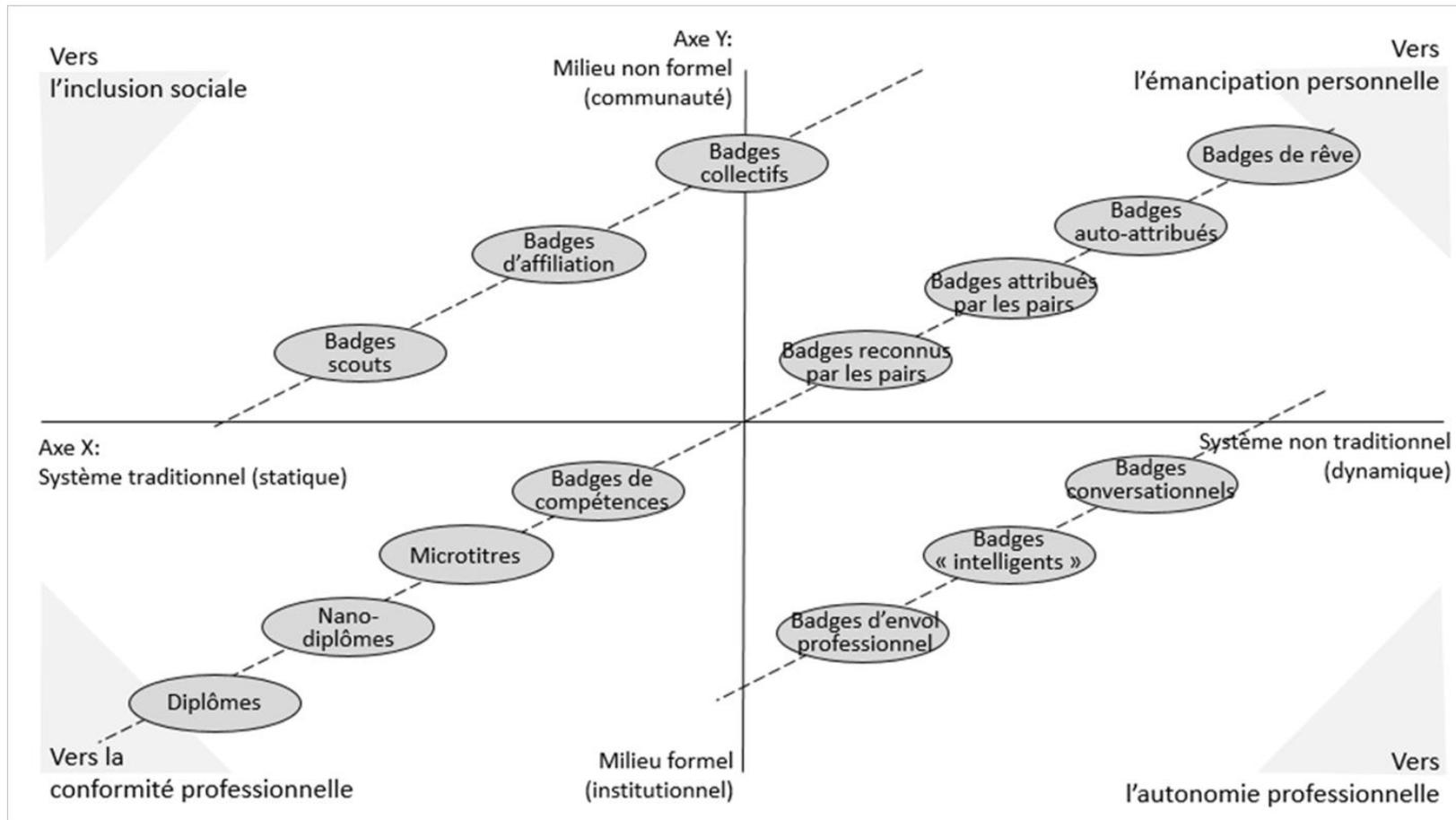


Figure adaptée de Ravet, S. (2017). Réflexions sur la genèse des Open Badges, *Distances et médiations des savoirs*, 20.

Lexique des termes utilisés

Agent·e reconnaissant·e : toute personne ou organisation attestant qu'une personne donnée possède la compétence faisant l'objet d'une demande de reconnaissance ou d'endossement. L'agent·e reconnaissant·e peut être **la personne à l'origine de la demande (autoreconnaissance)**, des pair·es, d'ancien·ennes employeur·euses, des collègues de travail, des partenaires, des organismes, des professeur·es, des collègues d'action communautaire, bénévole, sportive, etc.

Badge numérique : représentation visuelle en ligne d'une microattestation qui contient des métadonnées sur une compétence X acquise par une personne. Le badge numérique fournit de l'information sur le lieu, le contexte d'acquisition et la nature de la compétence, les agent·es reconnaissant·es, les documents confirmant l'attestation, etc.

Compétences : « capacités acquises que doit avoir une personne pour bien accomplir un travail ou une fonction, jouer un rôle ou effectuer des tâches »

Compétences du futur : compétences qui seront nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une profession dans un avenir prochain.

Endosseur·euse : toute personne ou organisation attestant qu'une personne donnée possède la compétence faisant l'objet d'une demande de reconnaissance ou d'endossement: pair·es, ancien·ennes employeur·euses, collègues de travail, partenaires, organismes, professeur·es, collègues d'action communautaire, bénévole, sportive, etc. À la différence de l'agent·e reconnaissant·e, ça ne peut pas être la personne à l'origine de la demande.

Microattestations : microtitres attestant de compétences acquises dans des milieux autres que scolaires.

Plateforme numérique de microattestations : dispositif accessible par Internet (par téléphone intelligent, ordinateur, tablette, etc.), où sera entreposé un badge attestant de l'acquisition d'une compétence par une personne donnée.