

Micro-titres de compétences des sciences appliquées de la santé : Une mise en garde sur la qualité

**Un rapport de la School of Applied Health Sciences du Michener
Institute of Education de l'UHN pour eCampusOntario**

**Pour toute question concernant ce rapport, veuillez communiquer
avec :**

Lori Peppler-Beechey
Présidente, Groupe de travail sur les micro-titres de compétences et directrice
académique
lpepplerbeechey@michener.ca

OU

Harvey P. Weingarten
Directeur, School of Applied Health Sciences
Michener Institute of Education de l'UHN
hweingarten@michener.ca

En novembre 2020, le Consortium ontarien pour l'apprentissage en ligne (COAEL), par le biais d'eCampusOntario, a passé un contrat avec la School of Applied Health Sciences (SAHS) du Michener Institute of Education de l'UHN, afin d'examiner les questions, les défis et la conception d'un cadre de travail de micro-titre de compétences utile dans le domaine des sciences appliquées de la santé.

La School of Applied Health Sciences du Michener Institute est parfaitement adaptée pour mener cette analyse. Il s'agit du seul établissement postsecondaire au Canada offrant des programmes exclusifs au domaine des sciences appliquées de la santé. Sa programmation est inextricablement et intimement liée au secteur des sciences appliquées de la santé, car les programmes sont financés par le ministère de la Santé de l'Ontario et sont intégrés au University Health Network (UHN) et à de nombreux autres hôpitaux et cliniques. De plus, les programmes de Michener sont informés et répondent aux besoins actuels et émergents du marché du travail et des ressources humaines en matière de santé de la province et du pays. Enfin, Michener propose un large éventail de programmes de sciences appliquées de la santé et traite avec un grand nombre d'organismes de réglementation et d'accréditation qui régissent l'accréditation et l'accès à la pratique de ces professions.

L'analyse devait mettre l'accent sur plusieurs questions concernant les micro-titres de compétences dans les professions des sciences appliquées de la santé. Plus particulièrement :

- Quels sont les problèmes ou défis particuliers d'un cadre de travail de micro-titres de compétences en général et plus spécifiquement dans les sciences appliquées de la santé?
- Comment un cadre de travail de micro-titres de compétences dans le domaine des sciences appliquées de la santé pourrait-il, ou voudrait-il, s'aligner sur les exigences, les aptitudes et les compétences des divers ordres de réglementation qui régissent l'accès à la pratique et l'autorisation d'exercer dans le domaine des sciences appliquées de la santé?
- Comment le cadre de travail de micro-titres de compétences proposé dans le domaine des sciences appliquées de la santé s'aligne-t-il sur le cadre de travail de micro-titres de compétences d'eCampusOntario, le soutient et le fait progresser?

- Comment un cadre de travail de micro-titres de compétences des sciences appliquées de la santé pourrait-il favoriser la mobilité et l'apprentissage des étudiants?

Pour effectuer cette analyse et répondre aux questions ci-dessus, la SAHS a créé un groupe de travail sur les micro-titres de compétences, composé de Lori Pepler-Beechey (présidente du groupe de travail et directrice académique des programmes d'inhalothérapie, de perfusion cardiovasculaire et d'assistant chargé de l'anesthésie de la SAHS), des directeurs académiques des programmes de santé appliquée de Michener, de Jordan Holmes (gestionnaire principal du Centre for Learning Innovation and Simulation), de Mohammad Salhia (directeur de la School of Continuing Education and International Centre for Education, Michener Institute of Education de l'UHN) et de Sydney Redpath (ancien doyen des étudiants et directeur principal des opérations académiques et de la qualité). Fiona Cherryman, responsable des affaires académiques et des opérations de la SAHS, et Harvey P. Weingarten (directeur de la SAHS) ont également participé aux analyses et aux discussions du groupe de travail.

[...] les disciplines et professions des sciences appliquées de la santé qui font partie intégrante du système de soins de santé et de la prestation des soins de santé, et qui sont essentielles au bon fonctionnement d'un secteur de soins de santé moderne et contemporain; sans ces

Les analyses du groupe de travail comprenaient l'examen de la nécessité et de l'utilité des micro-titres de compétences dans les sciences appliquées de la santé, une analyse contextuelle des micro-titres de compétences actuellement offerts au Canada, et la façon dont le concept des micro-titres de compétences s'harmonise avec l'approche et les exigences des divers organismes de réglementation et de délivrance de permis qui réglementent et contrôlent l'accès et le droit d'exercer dans les professions des sciences appliquées de la santé.

Notre analyse, conformément aux instructions, portait sur les micro-titres de compétences dans le domaine des sciences appliquées de la santé. Il est donc important de définir clairement les domaines d'études qui constituent les sciences appliquées de la santé.

Généralement, l'expression « sciences appliquées (ou “connexes”) de la santé » désigne une foule de disciplines et de professions dans le secteur des soins de santé, mais qui ne sont pas des programmes destinés à former des médecins ou des infirmières, les deux professions qui dominent les discussions sur les ressources humaines dans le domaine de la santé.¹ Les sciences de la réadaptation, de la physiothérapie et de l'ergothérapie sont considérées comme

des sciences appliquées de la santé. Mais il existe aussi une multitude d'autres disciplines et professions des sciences appliquées de la santé qui font partie intégrante du système de soins de santé et de la prestation des soins de santé, et qui sont essentielles au fonctionnement d'un secteur de soins de santé moderne et contemporain; sans ces professionnels des sciences appliquées de la santé, le système de soins de santé s'effondrerait tout simplement. Ces professionnels de la santé sont souvent invisibles ou inconnus pour bon nombre de personnes lorsqu'elles pensent au système de soins de santé. Ces professions comprennent des professionnels de la santé réglementés tels que les technologues de laboratoire médical (TLM) qui, en Ontario, sont chargés d'effectuer chaque jour environ 500 000 tests médicaux et diagnostiques. Elles comprennent également les inhalothérapeutes (qui ont été fortement présents pour la pandémie de COVID), les perfusionnistes cardiovasculaires (qui font fonctionner le cœur-poumon artificiel lors des opérations à cœur ouvert), les radiothérapeutes (qui offrent des traitements anticancéreux par irradiation) et une foule de disciplines d'imagerie telles que les IRM, les échographies, la tomographie par émission de positons et les radiologies. Une liste de toutes les professions de la santé réglementées en Ontario se trouve ici

<http://regulatedhealthprofessions.on.ca/professionscolleges.html> (en anglais seulement).

L'utilisation disparate du terme « micro-titre de compétences » crée des problèmes importants pour quiconque tente d'évaluer la valeur du micro-titre de compétences.

Quels sont les problèmes ou défis particuliers d'un cadre de travail de micro-titres de compétences en général et plus spécifiquement dans les sciences appliquées de la santé?

Le défi et problème le plus omniprésent et le plus important auquel on est confronté immédiatement lorsqu'on s'aventure dans le monde des micro-titres de compétences est qu'il

n'existe pas de définition cohérente ou convenue du terme. Par conséquent, le terme « micro-titre de compétences » est utilisé de manière très variée.

Pour certains, un micro-titre de compétences n'est rien de plus que le fait qu'une personne a appris une technique, par exemple comment effectuer la réanimation cardiopulmonaire ou un prélèvement nasal pour le dépistage de la COVID. Pour d'autres, le terme de micro-titre de compétences est réservé à un engagement et à un apprentissage plus profond et plus étendu dans un domaine particulier.

Pour certains, un micro-titre de compétences est accordé sur la base de la simple participation à un programme de formation, d'une conférence ou de la consultation d'un document en ligne. Dans ces cas, un micro-titre de compétences est accordé comme étant essentiellement un certificat de présence. Pour d'autres, un micro-titre de compétences est accordé seulement après que l'évaluation a prouvé que l'étudiant a démontré les connaissances, les aptitudes et les compétences jugées pertinentes et nécessaires pour le micro-titre de compétences.

L'utilisation disparate du terme « micro-titre de compétences » crée des problèmes importants pour quiconque tente d'évaluer la valeur du micro-titre de compétences. Lorsque l'on présente des documents attestant qu'une personne a obtenu un micro-titre de compétences, on ne peut pas savoir si ce dernier a été obtenu dans un programme ou un cadre de qualité inférieure ou supérieure, s'il représente un ensemble de connaissances et de compétences mineur ou étendu, ou si quelqu'un a validé si son détenteur a réellement appris ce que le programme devait enseigner.

Cette situation confuse ne sert personne, ni l'étudiant ni les employeurs. Elle est particulièrement problématique pour ceux qui sont, à juste titre, enthousiastes quant à la possibilité d'utiliser les micro-titres de compétences comme une forme d'évaluation des acquis et comme base probante pour les décisions concernant l'intégration ou le passage d'un programme à un autre.

En d'autres termes, pour qu'un cadre de travail de micro-titres de compétences soit utile, il faut une certaine normalisation, un contrôle de qualité ou une rigueur dans l'utilisation de ce terme. Pour l'instant, il n'y en a pas.

Sur la base de notre analyse, nous pensons qu'il est important de faire la distinction entre les programmes, et les étudiants qui ont acquis une « compétence » et ceux qui méritent vraiment la désignation « micro-titre de compétences ». Nous suggérons qu'il existe des programmes qui enseignent des compétences autonomes, par exemple la réanimation cardiopulmonaire, le prélèvement nasal, la mesure de la tension artérielle, ou qui fournissent à l'étudiant les compétences nécessaires pour effectuer certaines tâches par cœur. Un micro-titre de compétences, cependant, devrait impliquer que les étudiants peuvent non seulement exécuter cette tâche, mais aussi qu'ils ont appris et compris le contexte, la pensée critique et la prise de décision pertinents pour la compréhension et l'utilisation de cette compétence. En bref, un micro-titre de compétences doit impliquer une certaine profondeur de connaissances, le

contexte de ces dernières et la capacité de les comprendre et de les interpréter, et pas seulement la capacité d'effectuer une certaine manipulation ou technique.

Nous sommes conscients que d'autres critères sont importants dans la définition d'un micro-titre de compétences (voir la section suivante sur la relation entre notre analyse et le cadre de travail des micro-titres de compétences d'eCampusOntario). Mais ce que nous soulignons ici, c'est l'importance de réserver la définition de micro-titre de compétences et de titre de compétences à un apprentissage qui va au-delà du simple apprentissage de compétences par cœur.

Qui doit exercer cette normalisation ou ce contrôle de qualité sur l'utilisation du terme « micro-titre de compétences »? En général, deux stratégies situées à des extrémités différentes de la distribution sont utilisées pour aborder ce problème. La première consiste à laisser simplement le marché décider si un micro-titre de compétences accordé par un établissement ou une organisation particulière a de la valeur et du mérite. On peut supposer que, sur la base de l'expérience et de cas concrets, les employeurs et les étudiants en viendront, avec le temps, à apprécier et à préférer les micro-titres de compétences délivrés par certaines organisations et à éviter ceux offerts par d'autres. Ce processus de tri prend du temps. C'est la stratégie utilisée par défaut pour l'instant. Une autre stratégie, généralement privilégiée par les gouvernements canadiens, consiste à réglementer l'utilisation du terme et à établir des critères pour son utilisation. C'est la logique qui sous-tend l'adoption de cadres de qualifications pour les programmes et les diplômes, par exemple le cadre de travail de qualification de l'Ontario pour les divers titres de compétences offerts par les collèges et universités de l'Ontario. Entre les deux, il y a la création de processus bureaucratiques et d'organisations, comme le cadre de travail de l'assurance de la qualité du COU et la CEQEP, qui doivent accorder une approbation à un établissement avant qu'il ne soit autorisé à désigner ou à offrir un titre de compétence, comme un micro-titre de compétences.

Actuellement, la réalité est que toute organisation qui souhaite désigner un cours ou un programme comme un « micro-titre de compétences » décide simplement de son propre chef de le faire. Notre point principal est l'absence de normalisation et de systématisme dans l'utilisation du terme, et la nécessité d'introduire une dimension de qualité dans l'utilisation du terme. Nous avons suggéré ci-dessus la distinction importante entre la désignation d'une « compétence » et d'un « micro-titre de compétences ». En l'absence d'une

introduction de la normalisation ou de la régularisation de ce qu'est un « micro-titre de compétences », et de ce que le porteur d'un tel titre peut être supposé avoir appris (le cas échéant), l'intérêt, l'utilité et la valeur de l'ensemble du concept de micro-titres de compétences pourraient bien s'évaporer.

L'existence des ordres de réglementation est une considération importante dans le développement de tout cadre de travail de micro-titres de compétences dans les sciences appliquées de la santé. Les cadres de travail de compétences des

Relation avec les ordres de réglementation

Comme indiqué ci-dessus, la majorité des professions de santé appliquées sont réglementées. Ces ordres de réglementation ont le devoir de protéger le public en veillant à ce que tous les professionnels réglementés exercent leur profession de manière sûre, compétente et éthique. Les ordres de réglementation élaborent et utilisent des profils de compétences d'entrée en pratique et des normes de pratique

qui régissent à la fois l'entrée en pratique de la profession et la compétence continue des membres.

À Michener, les programmes suivants sont soumis à la réglementation et à la délivrance de permis par les ordres de réglementation indiqués :

- Podiatrie — College of Chiropractors of Ontario
- Cytologie diagnostique — Ordre des technologistes de laboratoire médical de l'Ontario
- Technologie de la génétique — Ordre des technologistes de laboratoire médical de l'Ontario
- Imagerie par résonance magnétique — College of Medical Radiation and Imaging Technologists of Ontario
- Sciences de laboratoire — Ordre des technologistes de laboratoire médical de l'Ontario
- Imagerie moléculaire en médecine nucléaire — College of Medical Radiation and Imaging Technologists of Ontario
- Radiothérapie — College of Medical Radiation and Imaging Technologists of Ontario
- Technologie radiologique — College of Medical Radiation and Imaging Technologists of Ontario
- Inhalothérapie — Ordre des thérapeutes respiratoires de l'Ontario
- Ultrasons — College of Medical Radiation and Imaging Technologists of Ontario

En outre, l'un de nos programmes les plus importants, la perfusion cardiovasculaire, n'est pas réglementé par un collège, mais les praticiens sont membres de la Société canadienne de perfusion clinique.

Enfin, Michener propose deux autres programmes : Assistant en anesthésie et soins avancés pour les pieds et les plaies qui relèvent respectivement de l'Ordre des thérapeutes respiratoires de l'Ontario ou de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario et du College of Chiropodists of Ontario.

L'existence des ordres de réglementation est une considération importante dans le développement de tout cadre de travail de micro-titres de compétences dans les sciences appliquées de la santé. Les cadres de travail de compétences des ordres de réglementation ne peuvent être ignorés dans un tel exercice. Au contraire, tout cadre de travail de micro-titres de compétences utile dans les sciences appliquées de la santé doit s'aligner sur les cadres d'apprentissage et les normes d'exercice de la profession et s'y adapter.

À première vue, l'existence de différents organismes de réglementation peut suggérer la complexité et la difficulté d'établir un cadre de travail de micro-titres de compétences dans les sciences appliquées de la santé. En réalité, les différents organismes adoptent et exigent certaines aptitudes et compétences communes.

Le groupe de travail a effectué un examen et un exercice de cartographie pour déterminer dans quelle mesure les compétences professionnelles de base sont partagées entre les professions paramédicales offertes à Michener. Les profils de compétences pour accéder à la pratique et les documents sur les normes de pratique ont été recueillis et examinés pour les compétences de base communes. Des compétences communes ont été trouvées dans toutes les professions dans les catégories suivantes : pratique fondée sur des données probantes, comportements professionnels, communication, soins interprofessionnels, éducation des patients, pensée et raisonnement critique, fonction administrative, santé et sécurité, responsabilité, gestion de la qualité.

Ces catégories communes indiquent que les professions paramédicales proposées à Michener partagent certains résultats et compétences communs. Les compétences communes que l'on retrouve dans chacune des catégories, ainsi que les compétences particulières à la profession, guident non seulement l'accès à la pratique, mais aussi le maintien des compétences au sein de chacune des professions. En raison de l'importance et du rôle des ordres de réglementation dans les professions des sciences de la santé appliquées, ces

compétences partagées informeront les offres de micro-titres de compétences de Michener pour s'assurer qu'elles répondent aux besoins de la profession et du personnel ou de l'industrie des soins de santé. Les micro-titres de compétences en sciences appliquées de la santé proposés par d'autres établissements devraient, à notre avis, faire l'objet d'une vigilance similaire.

Les cas où un domaine de soins de santé appliqué n'est pas réglementé sont plus problématiques. Le cas le plus illustratif en Ontario est sans doute celui des préposés aux bénéficiaires. Les préposés aux bénéficiaires ont fait l'objet de beaucoup d'attention récemment en raison de la pénurie de ces professionnels et de la mesure dans laquelle ce manque peut avoir contribué au pourcentage anormalement élevé de décès liés à la COVID dans le système de soins de longue durée de l'Ontario. Il existe une multitude de programmes pour les préposés aux bénéficiaires dans la province, mais il se peut que les connaissances, les compétences et les aptitudes des personnes qui obtiennent ces titres varient considérablement. Cette confusion peut être exacerbée par le récent programme d'aide aux résidents conçu par le gouvernement de l'Ontario pour former les travailleurs de l'hôtellerie déplacés à travailler comme aides aux résidents dans les foyers de soins de longue durée.² Le programme d'aide aux résidents lui-même est considéré par certains comme une voie d'accès aux programmes pour les préposés aux bénéficiaires. Encore une fois, cependant, il n'est pas clair si les éléments d'un programme d'aide aux résidents ou pour les préposés aux bénéficiaires sont mûrs pour une désignation de micro-titres de compétences avant qu'une articulation plus claire des éléments de base ou des normes de ces programmes soit clarifiée. En outre, conformément à notre observation ci-dessus, l'articulation des aptitudes et des compétences requises n'est que la première étape. La deuxième étape, cruciale, consiste à établir la manière dont ces aptitudes et compétences seront évaluées et créditées, une condition préalable à l'utilité d'un cadre de travail de micro-titres de compétences pour les employeurs ou les étudiants. Les programmes pour les préposés aux bénéficiaires peuvent servir de prototype pour l'analyse d'un cadre de travail de micro-titres de compétences dans les professions non réglementées des sciences appliquées de la santé. Tout cela suggère qu'il peut être très prometteur d'utiliser ces programmes pour explorer un micro-titre de compétences significatif.

Comment le cadre de travail de micro-titres de compétences proposé s’aligne-t-il sur le cadre de travail de micro-titres de compétences d’eCampusOntario, le soutient et le fait progresser?

Le cadre de travail de micro-titres de compétences d’eCampusOntario contient les éléments suivants :

- *Organisme émetteur : Les micro-titres de compétences seront délivrés par une agence, une organisation, un établissement ou un employeur établis.*
- *Évaluation sommative : Les micro-titres de compétences devront être accompagnés de preuves de la réalisation des résultats. Ces dernières seront intégrées et visibles pour les employeurs.*
- *Compétences et aptitudes ciblées : Les micro-titres de compétences respecteront un langage harmonisé des aptitudes et des compétences et seront alignés sur un cadre de travail de compétences commun tel que l’ESCO1.*
- *Intégration : Les micro-titres de compétences seront compatibles avec les relevés de notes traditionnels, dans la mesure du possible.*
- *Résultats : Les micro-titres de compétences reconnaîtront les compétences de performance clairement alignées sur les connaissances, les attitudes et les compétences sous-jacentes.*
- *Appui des partenaires : Les micro-titres de compétences seront expliqués et validés par des partenaires de l’industrie ou des organismes externes, dans la mesure du possible. Cette validation confirmera 1) que la compétence est recherchée par l’industrie et 2) que l’évaluation établie reflète le rendement professionnel de cette industrie.*

Le groupe de travail a trouvé ce cadre de travail très pratique et utile pour réfléchir à la manière de faire progresser l’utilisation des micro-titres de compétences dans les domaines des sciences appliquées de la santé. Toutefois, comme c’est le cas pour de nombreux cadres de travail, les détails sont essentiels et nous offrons les commentaires suivants sur les détails de l’application du cadre de travail d’eCampusOntario aux sciences appliquées de la santé.

Tout d’abord, compte tenu de l’endroit où sont proposés les programmes de sciences appliquées de la santé, la majeure partie de ces micro-titres de compétences sera proposée par des collèges et universités publics accrédités et reconnus. Nous pouvons être réconfortés par les considérations de qualité qui caractérisent ces établissements. De plus, les établissements publics

d'enseignement postsecondaire sont très soucieux des diplômes qu'ils offrent et veillent donc à assurer la qualité des programmes qui mènent à ces diplômes. Il ne fait aucun doute qu'il y aura des différences entre les établissements quant à la profondeur, la rigueur et l'exhaustivité des programmes qui mènent à un micro-titre de compétences, mais dans la situation actuelle, les établissements diffèrent sûrement dans ces dimensions lorsqu'ils offrent le même titre de compétences, comme un diplôme ou un baccalauréat. Ce qui est peut-être plus préoccupant, notamment parce qu'il n'existe pas de mécanisme d'assurance qualité dans l'utilisation du terme ou du titre de « micro-titre de compétences », c'est la manière dont ces derniers peuvent être proposés par des collèges privés ou d'autres établissements non publics ou non réglementés. Cela concerne, de manière générale, un thème important de ce rapport, à savoir comment assurer une certaine normalisation ou un contrôle de qualité dans l'utilisation du terme « micro-titre de compétences ».

Deuxièmement, en ce qui concerne l'évaluation sommative, nous sommes préoccupés par le fait que, dans certains cas, les micro-titres de compétences sont offerts sans un processus d'évaluation rigoureux ou approprié. En général, ce qui constitue une évaluation appropriée dans l'enseignement supérieur de tout titre de compétences ou apprentissage représente un défi et un débat importants.³ Dans certains cas que nous avons examinés, un micro-titre de compétences est accordé essentiellement pour attester que l'étudiant a participé à un programme, c'est-à-dire un certificat de participation. Cela ne constitue pas, à notre avis, une évaluation adéquate pour l'octroi d'un micro-titre de compétences. Tout établissement ou organisation offrant un micro-titre de compétences doit être prêt à défendre la procédure d'évaluation utilisée pour accorder le titre de compétences.

Tout établissement ou organisation offrant un micro-titre de compétences doit être prêt à défendre la procédure d'évaluation utilisée pour accorder le titre de

Troisièmement, en particulier dans les professions de santé appliquée, le langage et la culture des aptitudes et des compétences sont bien ancrés. L'application de cette nomenclature ou de cette perspective aux micro-titres de compétences dans ces domaines ne devrait pas représenter une difficulté ou un effort.

Quatrièmement, et de la même manière, les établissements du secteur des sciences appliquées de la santé ne devraient avoir aucune difficulté à intégrer les micro-titres de compétences dans leur gamme actuelle de titres et de relevés de notes offerts.

Cinquièmement, les domaines des sciences appliquées de la santé, peut-être en raison des exigences des ordres de réglementation, sont déjà bien rodés et habitués à penser aux résultats. L'évaluation des résultats peut être plus controversée que l'adoption d'une optique de résultats de compétences pour les programmes et les micro-titres de compétences.

Sixièmement, le groupe de travail convient que l'appui des partenaires est un élément important du cadre de travail des micro-titres de compétences de l'Ontario et également dans le domaine des sciences appliquées de la santé. Dans une certaine mesure, les exigences réglementaires des ordres de réglementation confirment que les aptitudes et les compétences sont nécessaires à la pratique, même si certains soutiennent que, dans certains cas, ces cadres de travail de compétences sont en retard sur les développements et les questions émergentes dans ces professions. La manière de valider la demande du marché pour ces micro-titres de compétences et pour les travailleurs qui les possèdent est plus problématique. Outre le problème conceptuel de la relation entre un domaine d'études particulier et les emplois occupés par les diplômés, de nombreuses analyses formelles et quantitatives du marché du travail dépendent de l'existence des codes nationaux des professions. Ces codes ont été créés il y a de nombreuses années, alors que l'architecture et le paysage des professions de la santé étaient très différents et que certains titres professionnels actuels n'existaient même pas. Il est largement reconnu que le système de codes dans les sciences appliquées de la santé est dépassé et ne correspond pas bien aux modes actuels d'organisation des soins de santé et aux titres et catégories d'emploi qui existent. Les projections du marché du travail basées sur les codes nationaux des professions s'en retrouvent problématiques, voire inutiles. Cette difficulté a été renforcée dans les analyses du marché du travail que nous avons effectuées avec des organisations telles que le Conseil de l'information sur le marché du travail (CIMT) du Canada. Si les analyses basées sur les codes nationaux des professions peuvent être problématiques, il existe d'autres moyens d'établir les demandes du marché du travail. Des sections entières du ministère de la Santé provincial sont consacrées à l'identification et à la quantification des besoins en ressources humaines dans le domaine de la santé. À Michener, nous soumettons tous nos programmes à l'épreuve rigoureuse de la démonstration de la demande du marché du travail pour les diplômés et pour les titres de compétences que nous offrons. Ces explorations peuvent s'appuyer sur des analyses de la démographie des professions de santé appliquée, des offres d'emploi et des postes vacants, ainsi que sur une consultation approfondie de l'industrie et des employeurs potentiels

des diplômés. En général, les analyses de la demande du marché du travail pour les professionnels de la santé appliquée révèlent une préoccupation considérable concernant le manque de travailleurs et les pénuries de main-d'œuvre actuelles ou imminentes dans les sciences appliquées de la santé. Un facteur qui encourage le mouvement des micro-titres de compétences dans les sciences appliquées de la santé est que leur utilisation facilitera et permettra de répondre mieux et plus rapidement aux pénuries de main-d'œuvre qui existent actuellement ou que nous savons imminentes.

Enfin, un récent rapport d'eCampusOntario⁴ cite les auteurs pour dire qu'un bon cadre de travail de micro-titres de compétences est :

« [...] un cadre de travail avec des micro-titres de compétences bâtis sur la confiance, la valeur et l'échange. La confiance garantit que les apprenants sont évalués de façon à vérifier les compétences acquises; la valeur fait référence à la pertinence des compétences acquises pour respecter les besoins du travail en question; l'échange permet de créer un

dossier portatif des activités de micro-titres de compétences est accessible et transférable aux apprenants. »

L'évaluation du groupe de travail est qu'un cadre de travail de micro-titres de compétences des sciences appliquées de la santé n'aurait aucune difficulté à répondre au test de la *valeur*

[...] les micro-titres de compétences restent un défi important pour répondre au facteur de confiance, dans les sciences appliquées de la santé et dans l'enseignement

(parce qu'il y a déjà des pénuries de main-d'œuvre démontrables et futures) et de *l'échange* (parce qu'intégrer des micro-titres de compétences dans l'ensemble actuel de titres et de relevés de notes offerts ne devrait pas être difficile). Cependant, l'absence d'insistance sur les processus d'évaluation appropriés indique qu'il reste un défi important à relever pour que les micro-titres de compétences répondent au facteur de *confiance*, dans les sciences appliquées de la santé et dans l'enseignement supérieur en général.

Comment un cadre de travail de micro-titres de compétences des sciences appliquées de la santé pourrait-il favoriser la mobilité et l'apprentissage des étudiants?

L'une des grandes promesses de la perspective des micro-titres de compétences est qu'elle accélérera et facilitera des parcours plus fluides, plus rapides et plus homogènes pour l'apprentissage et la certification des étudiants. Par exemple, si un étudiant possède un micro-titre de compétences en « analyse de données », il n'est pas logique de lui demander de répéter cet apprentissage s'il fait partie de son nouveau programme. De même, bien utilisés, les micro-titres de

compétences peuvent être une aubaine pour l'évaluation des acquis, ce qui, là encore, éliminerait les retards et les doublons dans les programmes des étudiants.

Cette promesse ne sera toutefois tenue que s'il existe une confiance dans la signification et la validité d'un micro-titre de compétences offert par un établissement. L'absence de processus de normalisation ou de contrôle de la qualité dans l'octroi actuel des micro-titres de compétences compromet cette promesse. Si un établissement soupçonne qu'un micro-titre de compétences offert par un autre établissement est de mauvaise qualité ou peu rigoureux, il hésitera à accorder du crédit à ces titres de compétences. Ils s'engageront plutôt dans un processus qui les obligera à valider le diplôme offert par l'autre établissement, ce qui minimise la promesse du cadre de travail. En toute franchise, c'est la situation qui existe déjà dans le système postsecondaire de l'Ontario. Une université ou un collège, par exemple, peut être réticent à reconnaître des crédits de cours pour des cours apparemment étiquetés de manière similaire dans un autre établissement. Il n'y a aucune raison de croire que ces préoccupations et ces sentiments ne seraient pas présents dans le monde des micro-titres de compétences. Le gouvernement tente d'obvier à ces préoccupations en créant un mécanisme au sein d'organismes tels qu'*OnCat* afin d'élaborer à l'avance ces accords de reconnaissance de crédits et de cours. Bien que nous ne proposons pas un organisme ou un processus similaire pour les micro-titres de compétences, nous soulignons simplement qu'en l'absence de confiance dans l'utilisation et la validité d'un micro-titre de compétences, il peut ne pas contribuer à faciliter une mobilité plus rapide et plus fluide des étudiants. En fait, il se peut que, comme dans de nombreux cas pour d'autres titres, la reconnaissance d'un micro-titre de compétences par un autre établissement reflète la perception par ce dernier de la qualité et de la rigueur de l'établissement qui a délivré celui-ci. L'exigence d'un partenariat avec l'industrie et les entreprises pour valider un micro-titre de compétences et l'insistance sur une évaluation sérieuse pour déterminer si l'octroi de celui-ci est justifié peuvent obvier à certaines de ces préoccupations.

Résumé des principales observations et recommandations

1. Le terme « micro-titre de compétences » devrait suggérer une certaine étendue et profondeur d'apprentissage qui va au-delà de l'apprentissage de connaissances particulières et de compétences acquises par cœur. Le terme « micro-titre de compétences » devrait plutôt être réservé aux occasions où les étudiants apprennent également le contexte entourant cette connaissance ou cette compétence particulière afin qu'ils puissent l'apprécier, la comprendre et l'interpréter, et pas seulement la capacité d'effectuer une certaine manipulation ou technique.
2. Il faudrait réfléchir à la manière d'introduire les concepts de contrôle de la qualité dans le monde des micro-titres de compétences.
3. Tout cadre de travail de micro-titres de compétences utile dans le domaine des sciences appliquées de la santé doit s'aligner et s'adapter aux exigences d'apprentissage et aux cadres de connaissances, d'aptitudes et de compétences établis par les ordres de réglementation qui contrôlent l'accès à la pratique et l'autorisation d'exercer des personnes dans les professions appliquées de la santé. En fait, les cadres de travail d'aptitudes et de compétences des collèges de réglementation peuvent servir de modèle pour façonner et influencer la création d'un ensemble de micro-titres de compétences dans le domaine des sciences appliquées de la santé.
4. Les programmes pour les préposés aux bénéficiaires peuvent constituer une étude de cas fructueuse et instructive pour le développement de micro-titres de compétences dans les professions non réglementées des sciences appliquées de la santé.
5. Le cadre de travail des micro-titres de compétences d'eCampusOntario est un guide utile et approprié pour l'établissement de micro-titres de compétences dans les sciences appliquées de la santé.
6. Comme pour tout autre titre de compétence, il faut débattre et envisager des outils d'évaluation pertinents et appropriés pour étayer la validité et l'utilité de tout micro-titre de compétences offert dans le domaine des sciences appliquées de la santé.

7. Dans les sciences appliquées de la santé, les démonstrations et l'identification de la demande du marché du travail pour les professionnels de ces domaines peuvent souvent nécessiter des analyses qui vont au-delà des analyses traditionnelles du marché du travail basées sur les codes nationaux des professions. Les analyses actuelles suggèrent un besoin considérable de professionnels de la santé appliqués, tant aujourd'hui qu'à l'avenir, et les micro-titres de compétences peuvent contribuer à la formation rapide de ces personnes.
8. L'absence de processus de normalisation ou de contrôle de la qualité dans l'octroi actuel des micro-titres de compétences compromet le billet à ordre de ceux offrant la possibilité d'une mobilité et d'un diplôme plus rapides, non duplicatifs et sans faille des étudiants en sciences appliquées de la santé.

Soumis respectueusement.

Notes en fin d'ouvrage

¹ WYONCH, Rosalie. *Help wanted: How to address labour shortages in healthcare and improve patient access*, C.D. Howe Institute, commentaire n° 590, février 2021.

https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/Commentary_590.pdf

² <https://news.ontario.ca/fr/release/59110/la-province-lance-un-programme-de-recrutement-pour-soutenir-le-secteur-des-soins-de-longue-duree>

³ WEINGARTEN, Harvey P., Martin HICKS et Amy KAUFMAN (éd.). *Assessing Quality in Postsecondary Education: International Perspectives*, Montréal et Kingston, Presses universitaires McGill-Queens, 2018.

⁴ CHAKTSIRIS, Mary, Karen MCCALLUM, Robert LUKE, Wendy CUKIER, Lena PATTERSON, Nirvana GARREFFA et Emma GOOCH. *Is the Future Micro? Unbundling learning for flexibility and access*, eCampusOntario, mars 2021.

https://micro.ecampusontario.ca/wp-content/uploads/2021/03/Is_the_Future_Micro-1.pdf