



**Contribution à l'amélioration de la capacité
d'évaluation et les gains d'efficacité des organismes
de réglementation et d'autres intervenants
RAPPORT DES RÉSULTATS**

Le 19 décembre 2011

Association canadienne pour la reconnaissance des acquis (ACRDA)
C.P. 56001, CSP Place Minto
Ottawa (ON) K1R 7Z1
À l'attention de : M^{me} B. Kennedy

Dossier n° 10079274

Ce projet est financé par le Gouvernement du Canada par Direction de l'intégration au marché du travail	
---	--

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada

L'évaluation des connaissances par-delà les diplômes : Un regard tous azimuts sur la reconnaissance des acquis Rapport des résultats

A/ Introduction et contexte

Introduction

De nombreux faits suggèrent que les titres de compétence des immigrants ne reflètent pas entièrement les connaissances, les compétences et les habiletés qu'ils apportent au Canada.¹ Il ne suffit donc pas d'examiner les titres de compétence pour déterminer si un candidat étranger répond aux normes de sa profession. Nous continuons tous à apprendre tout au long de notre vie. La richesse de cet apprentissage et l'expérience que nous accumulons se perdraient si nous ne dépendions que de nos titres de compétence.

L'Association canadienne pour la reconnaissance des acquis (ACRDA) aborde depuis près de vingt ans la question de la reconnaissance des acquis des immigrants. Les congrès annuels qu'organise ACRDA se concentrent sur la reconnaissance des compétences en favorisant l'échange de pratiques prometteuses pour examiner l'apprentissage formel et non formel des adultes. En 2006, ACRDA a entrepris une étude de recherche pour RHDCC intitulée *Reconnaître les acquis des immigrants au Canada: Vers l'uniformité et l'excellence*. En 2007, ACRDA a publié *Faisabilité de la création d'un cadre ou d'un modèle national pour évaluer les acquis des immigrants*. ACRDA continue à fournir un leadership et des conseils pour de nombreuses activités, études de recherche et projets qui visent à améliorer le système d'évaluation et de reconnaissance des personnes diplômées à l'étranger. L'Association collabore avec d'autres organismes qui se penchent sur ces mêmes problématiques.

Le présent *Regard tous azimuts* est né dans le cadre de cette collaboration. En organisant des discussions entre les membres du Conseil d'administration de ACRDA, Jan Robinson (Ordre des physiothérapeutes de l'Ontario) et Christine Nielsen (Société canadienne de science de laboratoire médical), ACRDA cherchait à examiner des méthodes particulières de reconnaissance des acquis des immigrants. De là découle une innovation : l'utilisation d'outils d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA) pour déterminer la compétence des candidats au niveau du recrutement.

¹ Ces mêmes observations s'appliquent aux professionnels d'expérience nés au Canada qui ont continué à travailler et à se perfectionner bien après avoir obtenu un ou plusieurs titres de compétence.

Ces dix dernières années, on a fait de grands progrès en développant des techniques de reconnaissance et d'appréciation des connaissances, des compétences, de l'expérience de travail et du niveau d'études des immigrants formés à l'étranger. Un nombre croissant d'organismes de réglementation et d'agrément ainsi que d'universités, qui comptent depuis toujours l'évaluation de titres de compétences officiels parmi leurs processus habituels, reconnaissent maintenant qu'il est nécessaire de déterminer si les candidats formés à l'étranger répondent aux normes de leur profession ou sont prêts à étudier ou travailler dans un contexte canadien.

Selon le Forum des ministres du marché du travail (FMMT), la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger est « le processus qui consiste à s'assurer que les connaissances, les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau d'études acquis dans un autre pays sont comparables aux normes établies pour exercer une profession ou un métier au Canada ».² Cependant, de nombreux organismes de réglementation et employeurs font observer que l'évaluation des titres de compétence étrangers n'est que le point de départ d'un processus d'évaluation globale. Le présent Projet examine la nature et le potentiel d'options d'évaluation qui serviront non seulement à reconnaître des titres de compétence, mais qui permettront aussi de vérifier les connaissances, les compétences et les habiletés d'immigrants au niveau de leur recrutement dans une profession ou dans un métier au Canada.

Contexte

L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ÉRA) existe depuis plus de 50 ans.³ En Amérique du Nord, on peut retracer ses origines aux programmes d'examens nationaux comme le College-Level Examination Program (CLEP) qu'offre l'Educational Testing Service ainsi qu'à un projet de recherche sur l'éducation mené aux États-Unis vers le milieu des années 1970. À ce moment-là, cette première version du Prior Learning Assessment (PLA) permettait aux adultes, notamment à ceux qui sortaient de l'armée américaine, d'obtenir des crédits d'études collégiales pour les connaissances qu'ils avaient acquises avant d'entrer dans une classe de collège ou d'université. Au Canada, l'ÉRA s'est développée de façon très similaire : on la considérait initialement comme un outil important pour les adultes qui visaient à obtenir un diplôme universitaire. Toutefois au cours des années, l'ÉRA a servi dans des contextes très divers, dont l'autorisation

² *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger* (2009).

³ Certains chercheurs soutiennent fermement que l'ÉRA existe depuis très longtemps dans l'histoire de l'humanité et qu'on la retrouve déjà en Chine au 2^e siècle avant notre ère. (*Experiential Learning: Rationale, Characteristics and Assessment*, publié sous la direction de Morris Keeton, San Francisco (CA), 1976)

d'exercer et la certification pour des adultes qui avaient déjà de l'expérience.⁴ Certaines administrations ajoutent l'évaluation de portfolios à l'évaluation et à la reconnaissance des acquis.

Un second mouvement progressait pendant cette même période. Le Royaume-Uni, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et certaines communautés professionnelles des États-Unis l'illustrent clairement. Ce mouvement repose principalement sur le besoin de vérifier la « compétence » des candidats, celle de répondre aux attentes du milieu de travail plutôt que de démontrer l'achèvement d'un programme d'apprentissage, celle de pouvoir transférer et appliquer leur savoir et leurs habiletés dans d'autres milieux et dans des situations nouvelles. La notion de compétence s'appliquait à tous les aspects du rendement au travail et non à un élément unique. L'évaluation de la compétence se faisait grâce à de multiples outils d'évaluation comme l'autoévaluation, des démonstrations, des entrevues en personne, des examens écrits, et plus encore.

Objectif du Projet

Ce Projet précisera et décrira plusieurs techniques utilisées pour effectuer l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ÉRA). En confirmant que les outils dont on se sert pour effectuer l'ÉRA et l'évaluation de la compétence sont les mêmes, ce Projet en éclaircira et en démystifiera le langage, les processus et les pratiques. L'évaluation de la compétence et l'ÉRA utilisent les mêmes outils et reposent sur une même prémisse : les méthodes d'évaluation de l'apprentissage doivent être équitables et valables et doivent correspondre à ce que le candidat connaît et peut faire. Le processus d'évaluation n'est pas lié à un temps ni à un endroit donnés. Lorsque les intervenants comprendront bien ce concept de base, nous pourrons élaborer des pratiques plus uniformes et offrir des débouchés plus pertinents aux immigrants. Les organismes de réglementation et de certification ainsi que les autres intervenants disposeront des outils nécessaires pour déterminer si les immigrants sont à même de respecter les normes de pratique canadiennes et de travailler en toute sécurité et avec efficacité dans un contexte canadien.

Méthodologie

Les phases et activités de mise en œuvre de ce Projet étaient les suivantes :

1. Recherche :

⁴ On trouvera au site Web de la communauté de praticiens de ACRDA, www.recognitionforlearning.ca, la description de plusieurs de ces applications.

- Des organismes de réglementation et d'autres intervenants du Canada et d'autres administrations ont mené de la recherche sur l'usage de divers outils d'évaluation.
 - Nous avons étudié la nature de divers outils d'évaluation afin de définir les applications, les avantages et les limites de chaque outil.
2. Échange du savoir – Par Internet :
- Nous avons préparé et animé le webinaire intitulé *L'évaluation des connaissances par-delà les diplômes : Un regard tous azimuts sur la reconnaissance des acquis*.
 - Nous avons invité d'importants réglementateurs et d'autres intervenants à participer à ce webinaire.
 - Nous avons animé le webinaire le 31 octobre 2011.
 - Nous avons inscrit 270 personnes au webinaire et animé une webdiffusion en direct avec 225 participants.
 - Nous avons analysé les questions et les points de vue des participants au webinaire.
 - Nous avons affiché l'enregistrement du webinaire à www.recognitionforlearning.ca.
 - Nous avons créé une tribune de discussion sur Internet pour les participants au webinaire à www.recognitionforlearning.ca.
3. Échange du savoir – En personne :
- Nous avons préparé et animé, le 13 novembre 2011, une séance de préparation à la Conférence donnée à l'atelier que ACRDA organise à l'automne. Cette séance s'intitulait *L'évaluation des connaissances par-delà les diplômes : Un regard tous azimuts sur la reconnaissance des acquis – Créer une nouvelle normalité : les gens, les outils, les processus et l'assurance de la qualité*. Nous avons ensuite donné, le 15 novembre, une séance d'une heure sur les points saillants pour les personnes qui n'avaient pas pu venir à l'atelier d'une journée.
 - Nous avons analysé et colligé les questions et les recommandations des participants aux deux activités tenues en personne afin de préparer un document sur les résultats obtenus ainsi qu'un manuel.

Description des activités

Recherche : La recherche se composait d'une recension des écrits (électronique et papier) qu'ont effectuée les réglementateurs et d'autres intervenants dans tout le Canada. Nous avons ensuite examiné l'usage que l'on fait de divers outils et méthodes pour évaluer les candidats au niveau du recrutement et la compétence que les professionnels d'expérience développent continuellement. La recherche sur la nature des différents outils d'évaluation comprenait une recherche dans des articles de revues professionnelles, dans des résultats de recherche-action et dans d'autres publications qui soulignaient les avantages et

les limites des divers outils d'évaluation. Cela comprenait aussi un examen approfondi de l'application de chacun des outils, de l'occasion à laquelle on l'utilise, dans quel but et auprès de quel groupe d'apprenants.

Échange du savoir – Webinaire : Nous avons annoncé la tenue du webinaire d'une heure au site Web de ACRDA et avons envoyé une invitation par courriel à un grand nombre d'organismes de réglementation ou de certification et d'autres intervenants. Plus de 270 personnes s'y sont inscrites à l'origine. Un peu plus de 225 personnes y ont réellement participé. Nous avons donné à ceux qui ne pouvaient pas y participer un lien à l'enregistrement du webinaire, qui se trouve au site de la communauté de pratique de ACRDA, à www.recognitionforlearning.ca. Nous avons dirigé la discussion du webinaire en suivant cinq questions :

1. Comment pouvons-nous en arriver à un processus permettant aux immigrants et immigrantes de mieux faire valoir leurs connaissances, capacités et aptitudes, en outre de leurs attestations d'études ou de travail?
2. Quelles stratégies, quels outils d'évaluation seraient préférables avec les immigrants et immigrantes et pourquoi?
3. Quels facteurs pourraient permettre de choisir l'outil approprié dans le cas de telle organisation ou pour un tel besoin?
4. Pourrait-on, avec un seul outil ou un seul processus, s'assurer qu'un immigrant ou une immigrante a les compétences pour travailler au Canada?
5. Quel lien peut-on faire entre l'évaluation des acquis et l'évaluation des compétences?

M^{me} Jane McLaren, gestionnaire de projet, dirigeait cette séance, qu'animait M^{me} Susan Simosko. M^{me} Christine Nielsen, directrice générale de la Société canadienne de science de laboratoire médical (SCSLM) et M^{me} Jan Robinson, PDG de l'Ordre des physiothérapeutes de l'Ontario (OPO), ont apporté leur contribution à la discussion. Susan animait aussi cette séance, qui a pris la forme d'une discussion sur chacune des questions entre trois experts et s'est conclue par une séance questions-réponses et commentaires pour les participants. Nous avons enregistré toutes les questions et tous les commentaires des participants pour la préconférence et pour produire le manuel.

Échange du savoir – Préconférence : Cette séance portait sur quatre grands thèmes : les besoins des immigrants, la nature des outils, l'expérience acquise sur le tas et l'assurance de la qualité. Nous avons intégré à cette séance les résultats et les questions du webinaire. Plusieurs experts ont contribué à cette séance de préparation à la Conférence, dont M^{me} Christine Nielsen (SCSLM), Jan Robinson (OPO), Nigel Lloyd (Directeur de CamProf – R.-U.), Roman Savka

(gestionnaire de projet, Conseil canadien des ressources humaines en tourisme) et Susan Simosko. Susan a aussi animé cet atelier.

Les participants à cette journée se sont concentrés sur trois études de cas, qui se fondaient sur des situations et des expériences réelles. Elles se trouvent à l'Annexe A. Quelques jours après cette préconférence de ACRDA, nous avons offert un atelier d'une heure pour que les participants à la Conférence aient l'occasion d'entendre ce qui s'était dit au cours des séances précédentes et d'exprimer leur opinion sur les résultats globaux du Projet.

Conclusions

Recherche : Nous avons commencé par faire des recherches dans les sites Web d'organismes de réglementation du Canada et de l'étranger pour examiner leurs pratiques. Nous avons porté une attention particulière aux outils d'autoévaluation, aux démonstrations, aux entrevues en personne et aux portfolios. Nous avons recueilli des renseignements de plus de 25 organismes. Nous compilerons les résultats de cette recherche et de nos recherches subséquentes, principalement ceux qui ont trait aux points de vue et aux recommandations des participants, et nous les incorporerons dans le manuel.

Nous avons incorporé au matériel de la préconférence les résultats de notre recherche sur la nature des différents outils ainsi que sur leurs avantages et leurs limites. Nous nous en servons aussi pour enrichir le manuel.

Échange du savoir – Webinaire : Le webinaire a généré beaucoup d'intérêt. Plus de 225 personnes y ont participé, du Canada et d'autres pays comme la Lituanie, les Philippines, le Royaume-Uni, les É.-U. Les participants provenaient d'organismes de réglementation, de ministères fédéraux et provinciaux, de conseils sectoriels, d'établissements de formation privés, d'organismes d'aide aux immigrants, des Forces armées canadiennes, de bibliothèques et de centres de littéracie. Voici un sommaire des principales recommandations et des questions des participants :

- Plus les outils d'évaluation sont clairs pour les candidats, pour les employeurs, pour les personnes chargées de la validation et pour les examinateurs, plus la sélection est uniforme.
- Toutes les professions et tous les métiers ont des normes de rendement fondamentales que l'on ne peut pas affaiblir; on peut cependant les appliquer avec souplesse en se concentrant sur les objectifs que ces normes visent à favoriser et à maintenir. Ce concept de « souple rigueur » peut s'avérer utile lorsqu'on doit choisir entre plusieurs outils.

- Comme nous sommes un organisme de réglementation ontarien, nous avons utilisé soit l'EMTE, soit ICAS Canada pour évaluer le niveau d'études et les NCLC pour évaluer le niveau linguistique. Les immigrants doivent répondre à certains critères pour entrer au Canada, puis on utilise les outils d'évaluation ci-dessus pour vérifier s'ils ont les niveaux d'études exigés. Une fois ces étapes réussies, on évalue la compétence.
- Comme notre organisme de réglementation est tout nouveau, il faut que nous déterminions par où commencer!
- Soulignons bien l'objectif d'un outil réel. L'organisme cherche-t-il à sélectionner des personnes pour les embaucher (identifier et aider des personnes qualifiées à entrer en poste) ou pour les écarter (empêcher les personnes qui n'ont pas les qualités nécessaires de travailler dans le domaine)? Bien souvent, les outils d'évaluation émanent d'une culture traditionnelle qui incite les organismes de réglementation à créer des obstacles pour empêcher l'embauche plutôt que de faciliter l'évaluation de la compétence.
- Suggestions de formation efficace et souple pour aider les personnes qui ne répondent pas aux normes à combler leurs lacunes.
- Quelles compétences et quelle formation les évaluateurs de l'ÉRA doivent-ils posséder?
- Les organismes de réglementation ont-ils un devoir d'aider les candidats dans tout le processus pour qu'ils réussissent à répondre aux exigences nationales? Et comment un réglementateur pourrait-il atteindre son objectif sans disposer des ressources et des attitudes nécessaires?

La préconférence a été conçue selon les questions et les commentaires ci-dessus, que nous insérerons aussi dans le manuel.

Remarque : On trouvera à l'Annexe B les coordonnées de la présentation PowerPoint utilisée pendant le webinaire.

Échange du savoir – Préconférence : Vingt-trois (23) intervenants ont participé à la séance de préparation à la Conférence. Il s'agissait de représentants d'organismes de réglementation et de certification, de ministères, d'établissements d'enseignement, de bureaux d'évaluation et de reconnaissance des acquis et de cabinets d'experts-conseils.

Remarque : Une copie de l'ordre du jour se trouve à l'Annexe C.

Pendant la première séance interactive de la journée, nous avons divisé les participants en trois groupes. Nous avons demandé à chaque groupe d'examiner

l'une des trois études de cas (voir à l'Annexe A) et de répondre aux questions de la discussion. Les réponses de ces participants contribueront à la préparation du manuel. Voici un sommaire des réponses qu'ils ont données à chacune des questions.

Groupe 1 — Point de vue des immigrants

Quelles questions les immigrants se posent-ils avant de venir au Canada?

Réponses :

- Quelles sont les exigences de la Province?
- Que me faut-il pour obtenir un permis?
- Où pourrais-je obtenir de l'information ou parler à quelqu'un?
- Combien de temps ce processus dure-t-il?
- En quoi les pratiques sont-elles différentes au Canada?
- Avez-vous des domaines de spécialité dans ma profession?

Que faut-il aux immigrants pour qu'ils puissent déterminer si leurs connaissances et leurs compétences leur permettront d'exercer leur profession au Canada?

Réponses :

- Des occasions de s'autoévaluer en fonction des normes de pratique de chaque profession.
- Savoir quel niveau de français ou d'anglais leur sera nécessaire.
- Les normes de pratique.
- Le champ d'activité.
- Des attentes leur permettant de prendre une décision.

Groupe 2 — Point de vue de l'organisme de réglementation

Quels éléments clés du plan aideront votre organisme à comprendre pourquoi tant d'immigrants formés à l'étranger échouent aux examens d'obtention d'un permis?

Réponses

- Nous devons recueillir des données expliquant pourquoi les gens échouent – il faudra examiner des facteurs tels que la langue, les compétences, les connaissances ou même la capacité de subir un examen. -
- Nous devons comprendre le contexte culturel des candidats et en quoi il est relié aux attentes canadiennes.
- Il nous faut un moyen systématique de combler les lacunes.

L'Ordre des infirmières et infirmiers traitera-t-il tous les candidats venant de l'étranger de la même manière, ou est-ce qu'il faudra différents services de soutien et différentes évaluations pour les candidats venant de différents pays?

Réponses :

- Nous traiterons tous les candidats de la même manière – ils doivent tous répondre aux mêmes normes.
- Nous traiterons les candidats différemment – chaque personne nécessite un niveau de soutien différent pour réussir.

Groupe 3 — Point de vue de l’employeur

À quelles questions vous et l’expert-conseil essayez de répondre?

Réponses :

- Que puis-je faire pour mieux déterminer quels candidats possèdent les compétences nécessaires et lesquels ne les ont pas?
- Comment puis-je évaluer le niveau de connaissance linguistique d’un immigrant?
- Où trouver de l’aide pour aborder le problème du recrutement et de l’embauche d’immigrants?

Quelles modifications apporteriez-vous aux pratiques actuelles pour trouver les travailleurs dont vous avez besoin?

Réponses :

- Je devrais peut-être rédiger de meilleures descriptions de travail.
- J’ai besoin d’aide pour modifier mes pratiques d’évaluation et d’embauche. Je pourrais peut-être demander l’aide d’un organisme d’établissement.

OUTILS

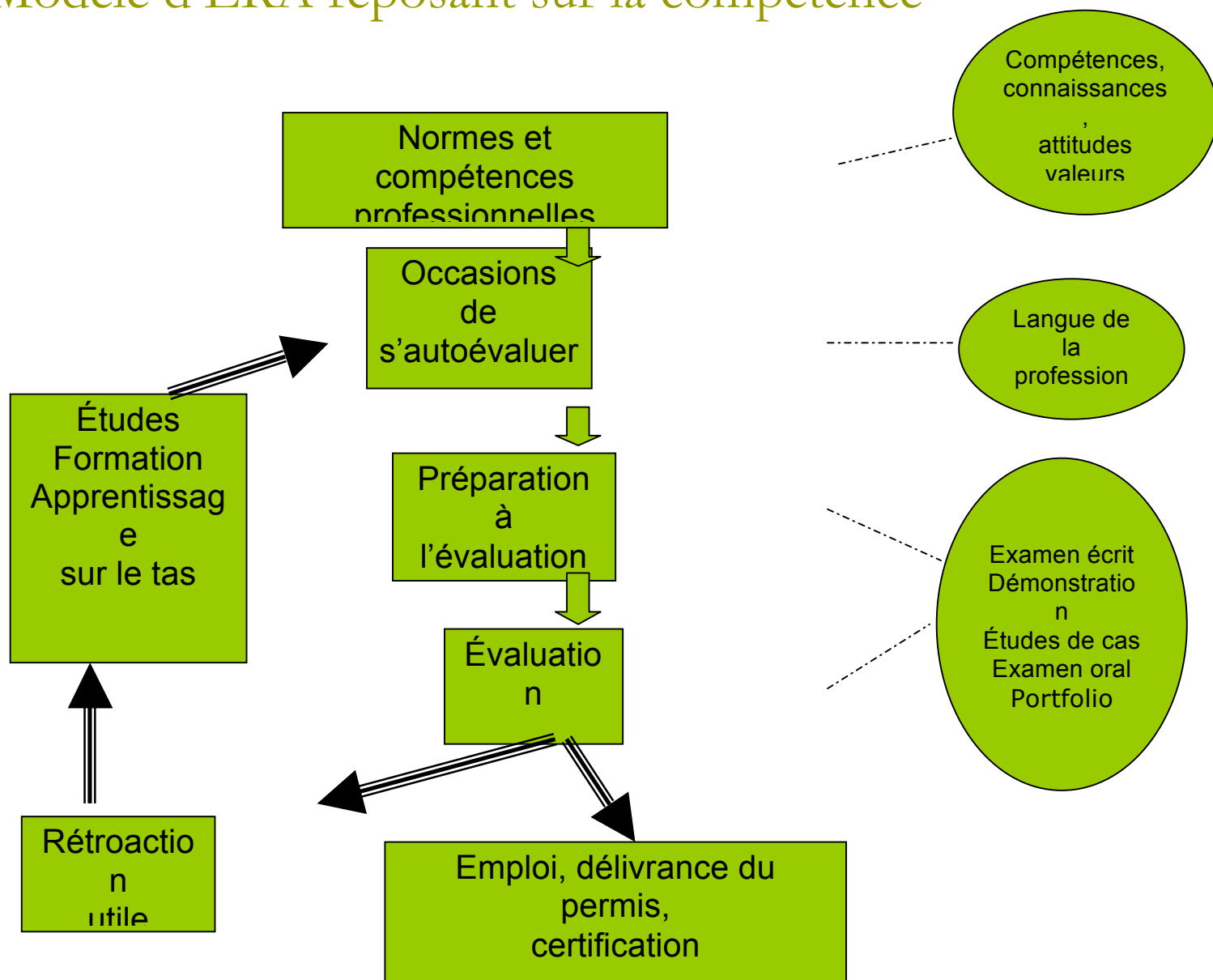
Au cours de la section suivante sur l’échange du savoir de la préconférence, nous avons examiné les besoins de chaque groupe d’intervenants ainsi que quatre outils d’évaluation – le ou les buts qu’ils visent, leurs avantages et leurs limites. On trouvera à l’Annexe D le lien vers la présentation PowerPoint ainsi qu’un sommaire de la séance. En voici les points saillants :

- Les candidats devraient avoir une idée claire de ce que l’on attend d’eux dans leur profession ou dans leur métier; il faut qu’ils comprennent les « indicateurs de rendement ».
- Nous voulons donner aux candidats une idée complète de leur profession ou métier sans toutefois les submerger en leur fournissant trop de détails sur les choses « qui pourraient peut-être les aider ».
- Il faut donner aux immigrants l’occasion de se préparer à l’évaluation – il faut qu’ils sachent ce qu’on évaluera ainsi que les critères selon lesquels on les évaluera.
- Les outils **d’autoévaluation** :

- Peuvent être fournis par Internet ou sur papier; on peut les offrir aux candidats pour qu'ils s'en servent eux-mêmes ou avec l'aide d'un mentor ou d'un conseiller.
- Aident les candidats à comprendre ce qu'on attend d'eux.
- Devraient fournir aux candidats une rétroaction utile pour les aider à prendre de bonnes décisions.
- Les **examens écrits** se composent soit de questions à choix multiples, soit de questions nécessitant une réponse brève, ou encore une rédaction.
 - La qualité d'un examen écrit dépend de la structure de l'examen ainsi que de la pertinence et de la qualité de chaque question.
 - Pour être efficaces, les examens écrits doivent reposer sur des données statistiques liées au rendement d'un groupe particulier de candidats.
 - Les examens écrits peuvent constituer des mesures d'évaluation très fiables, mais mal indiquer la compétence personnelle du candidat.
- Les **démonstrations** sont toute une gamme de simulations telles que des scénarios, les examens cliniques objectifs structurés (ECOS), ou encore l'évaluation du rendement réel en milieu de travail, qui est comme une vérification pratique.
 - Les simulations comme les ECOS coûtent cher à préparer et à maintenir, mais les organismes de réglementation s'en servent souvent pour évaluer la compétence des candidats.
 - Pour évaluer un candidat par des démonstrations, il faut que les évaluateurs aient reçu une formation soigneuse et complète.
- Les **examens oraux** permettent aux candidats d'expliquer les processus et les résultats attendus, de présenter leurs connaissances et leurs capacités et de décrire ce qu'ils feraient pour intervenir en cas d'urgence dans le cadre de leur profession ou métier.
 - Pour passer un examen oral, le candidat doit se sentir bien à l'aise en français ou en anglais.
 - Il faut établir des notes ou des critères clairs pour que tous les candidats soient évalués équitablement.
 - Les examens oraux peuvent s'avérer utiles pour l'évaluation formative ou l'orientation – ils permettent aux immigrants de présenter leur point de vue.
- Les **portfolios** laissent aux candidats le choix de la présentation de leurs compétences.
 - Les portfolios doivent être simples et liés aux normes de la profession du candidat.
 - Il faut établir des systèmes de notation qui permettent d'évaluer équitablement les portfolios des candidats.

- Il faut donner aux candidats des instructions claires sur la préparation de leur portfolio ainsi que sur le contenu, la quantité et la qualité de ce qu'ils vont présenter.

Modèle d'ÉRA reposant sur la compétence



Ce graphique illustre l'intégration de l'ÉRA aux outils d'évaluation fondés sur la compétence des candidats.

PROCESSUS

Au cours de la section suivante sur l'échange du savoir de la préconférence, nous avons examiné les processus de deux points de vue : celui de la Société canadienne de science de laboratoire médical et celui de la Manitoba Fairness Commission.

M^{me} Christine Nielsen, de la Société canadienne de science de laboratoire médical (SCSLM), a décrit le processus d'examen que la Société suit pour améliorer ses processus d'évaluation, c'est-à-dire son service d'évaluation des titres de compétence et son service d'autoévaluation téléphonique. M^{me} Nielsen a souligné une des préoccupations de la Société : les immigrants veulent savoir où ils se

classeraient en milieu canadien. La réponse à cette question peut ne pas modifier leurs plans d'immigration au Canada, mais elle risque d'influencer ce qu'ils vont faire une fois arrivés. Elle a aussi fait remarquer que les organismes de réglementation devraient savoir s'ils posent eux-mêmes un obstacle ou non. « Est-ce que vous leur dites qu'ils DOIVENT avoir acquis de l'expérience de travail au Canada, mais qu'il leur est impossible d'acquérir cette expérience? » Elle souligne que comme les organismes de réglementation ont pour mandat de protéger le public, ils doivent veiller à ce que les personnes qui détiennent un permis aient toutes les compétences requises pour faire un bon travail. La SCSLM représente la troisième profession de fournisseurs de santé en importance au Canada; les normes nationales qu'elle a fixées assurent de l'uniformité dans tout le pays. Les réglementateurs ne peuvent pas se permettre de mettre le public à risque pour n'avoir pas vérifié un titre de compétence.

Nous avons distribué la brochure de la Manitoba Fairness Commission à tous les participants à l'atelier, qui ont pu examiner le modèle de processus de reconnaissance des acquis. Au cours de la discussion, les participants ont fait remarquer qu'ils en aimaient le format, la simplicité de l'anglais et la suite logique. Ils ont suggéré qu'on y ajoute une date en expliquant son importance pour le mandat global et qu'on indique à quelle population le modèle s'adresse principalement.

ASSURANCE DE LA QUALITÉ

La section suivante de l'échange du savoir de la préconférence portait sur l'assurance de la qualité. Elle comportait deux présentations : une de M. Nigel Lloyd et l'autre de M. Roman Savka. En voici les points saillants :

- Pour assurer la qualité, il vous faut des normes et des procédures claires et une politique d'amélioration continue.
- Les principes de base d'une certification de qualité sont les suivants :
 - Accessibilité et équité;
 - Cohérence;
 - Actualité, pertinence et validité;
 - Transparence;
 - Durabilité.
- Les principes de base à suivre pour établir une structure d'entrevue de qualité sont les suivants :
 - Rédiger des scénarios et des protocoles bien structurés.
 - Préparer deux types de questions : les questions principales, et les questions exploratoires.
- Globalement, les systèmes d'assurance de la qualité doivent produire des mesures d'évaluation très fiables et valides, fournir de l'information claire et utile aux candidats, veiller à la bonne formation des évaluateurs,

pouvoir surveiller et suivre le rendement des candidats, favoriser l'équité et l'éthique de la prise de décisions, accorder de l'importance à la planification et au développement et faire preuve de durabilité financière.

Suggestions pour CRÉER LE NOUVEAU MODÈLE NORMAL

Pendant la dernière partie de la séance, nous avons demandé aux participants de suggérer les facteurs qu'ils pensaient essentiels à l'élaboration d'un nouveau « modèle normal » qui offrirait aux futurs ou nouveaux arrivants une occasion équitable et uniforme de démontrer leurs compétences, leurs connaissances et leurs habiletés. Voici le sommaire des quatre recommandations principales qu'ont présentées les participants :

Collaboration. Nous devons reprendre et développer tout le travail novateur qu'ont accompli d'autres organismes et collaborer entre professions et administrations en partageant des ressources et en échangeant des idées. Nous devons décrire d'une même manière les compétences et les normes qui sont les mêmes dans différentes professions afin que les candidats puissent plus facilement choisir leur cheminement de carrière (p. ex. compétences en gestion). Nous devrions aussi nous inspirer de tout le travail accompli au pays sur l'ÉRA pour l'intégrer stratégiquement dans un plus grand nombre de programmes d'enseignement et de formation en milieu de travail. Pour ce faire, nous pourrions nommer et soutenir des champions de l'ÉRA et définir les éléments des programmes les plus efficaces.

Harmonisation des politiques. Il faut que nous harmonisions mieux les politiques (p. ex. le système de points et les politiques provinciales). Il serait très utile de créer un service harmonisé sur lequel les ministères transmettraient des messages uniformes. Il serait aussi utile d'injecter les fonds de manière plus stratégique entre les professions.

Recueillir les commentaires d'immigrants formés à l'étranger. Il serait utile de recueillir des commentaires de la base afin de vraiment comprendre ce dont les candidats ont besoin avant de venir au Canada et aussitôt qu'ils y arrivent. Cela nous permettrait d'établir une méthode mieux axée sur les personnes pour évaluer les nouveaux arrivants et les intégrer à la main-d'œuvre canadienne.

Soutien aux employeurs. Il faut soutenir les employeurs pour qu'ils recrutent, embauchent et conservent l'effectif immigrant avec plus de succès et d'efficacité. Nous devons améliorer l'harmonisation des règlements dans les lieux de travail.

Prochaines étapes

En préparant le manuel, nous poursuivrons notre recherche afin d'élaborer des modèles efficaces qui intègrent tout un éventail d'outils d'évaluation. Nous examinerons les outils eux-mêmes et nous décrirons les avantages et les limites que présente chacun d'eux. Nous intégrerons aussi au manuel les résultats des travaux décrits dans ce rapport. Nous y décrirons les suggestions présentées au cours des deux activités d'échange du savoir afin d'établir un cadre pour le manuel et pour les enjeux que nous y abordons.

APPENDIX A – CASE STUDIES

Case Study 1 Immigrant Perspective

You and your family live and work in Lagos, Nigeria. You are a nurse and your husband is a pediatrician. You met when you had a one-year fellowship to study at the Great Ormond Street Hospital in London, England. Your husband was completing a one-year residency. You have two children, ages 8 and 10.

You have been an operating theatre nurse for the past 11 years. It is demanding work but you love it. Similarly, your husband is viewed as a real leader in pediatric medicine.

Your dilemma is this: you and your husband want a better life for your children. You have relatives in Canada and they regularly write letters about the life there which seems so much safer and more stable than living in Nigeria. They have offered to help you, sponsor you—whatever it takes to get you into Canada. They have said you and the children can live with them and that they will help you get settled. You understand that Canada is short of nurses and doctors so think you would have something to offer.

You and your husband agree that you want to seriously consider moving to Canada. But your first concern is to learn what it takes to practice nursing and medicine in Canada.

- 1. As you begin your search, what specific information do you look for?**
- 2. How will you know whether you have the skills and knowledge to practice nursing in Canada?**

Please use Worksheet 1 to summarize your group's responses.

Case Study 2

Regulator Perspective

You are the chairperson of the Quality Assurance Committee of a regulatory body in nursing. For many years, you have seen applicants come and go. But increasingly, the College is experiencing an influx of young graduates and some experienced nurses from overseas. Because of the demographic changes in your province you are seeing more and more applicants from Asia, the Philippines, and for some odd reason the UK.

Your concern is this: although all the graduates have proof of completing education and training programs, they are not successful on any of the examinations—the practical or the written. The College provides information about educational programs and even bridging opportunities but few, if any, of the applicants have the resources to actually start over or take a bridging course.

With such a high rate of failure, you feel something is wrong with the way the College actually assesses foreign-trained nurses and you wonder if there isn't something more you can do or recommend to the College. On the other hand, a piece of you also thinks that Canada has the best nurse training programs in the world, so maybe the foreign-trained nurses really can't practice in a Canadian context.

You express your concerns to the Registrar and the other members of the Quality Committee and together you develop a plan.

- 1. What are the key elements of the plan?**
- 2. Will the College deal with all internationally-trained nurses the same or will different applicants from different nations require various support services and assessments?**

Please use Worksheet 1 to summarize your group's responses.

Case Study 3

Employer Perspective

You own and operate a large-scale high-end construction firm. Until recently you never had difficulty hiring carpenters, roofers, electricians, plumbers or any other trades people. But recently, it seems like there are fewer and fewer qualified workers. You are very frustrated and feel you are not able to bid on particular jobs because of the lack of skilled workers.

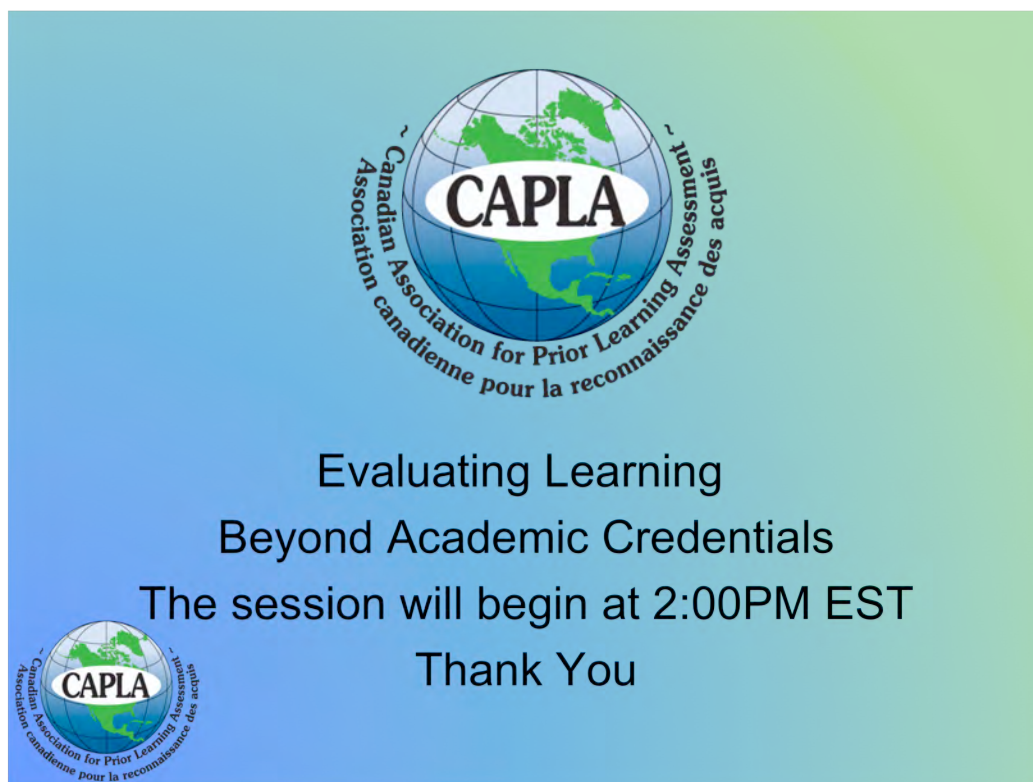
You placed want ads in the local papers and even placed on-line advertisement. Yes, people came in but they were mostly from other countries and you didn't have a clue about how to determine whether they had the skills and knowledge you need or whether they could even learn about Canadian codes. You also worry that someone who looks and sounds different may not fit in well with the long-time experienced workers you have. It is such a dilemma.

You decide as a last resort to hire a human resource consultant to help you figure out how to deal with the internationally-trained workers who apply for work.

- 1. What questions are you and the consultant trying to answer?**
- 2. How can you modify your current hiring practices to get the workers you need?**
- 3. How can you maintain your current workforce and still introduce workers from other nations without having to deal with a lot of "agro"?**

Please use Worksheet 1 to summarize your group's responses.

Appendix B: PowerPoint from webinar



To review the full PowerPoint presentation please go to
www.recognitionforlearning.ca / Discussion Forums / ACRDA Webinars /
Recognizing Credentials – Oct. 31 / Webinar Slides

(note: you must register as a user with www.recognitionforlearning.ca in order to
access the discussion area)

Appendix C: Agenda from Pre-Conference Workshop

AGENDA

Beyond Academic Credentials

A 360-degree Look at the Recognition of Prior Learning Creating the New Normal: People, Tools, Process and Quality Assurance

**November 13, 2011
King Gallery, 3rd Floor
9:00 – 4:00**

9:00 Welcome, introductions, review of agenda and overview of purpose and process

9:15 Background: outcome of webinar

9:30 PEOPLE: Defining the issues

10:00 Feedback from working groups and clustering and clarification of issues

10:30 Break

10:45 TOOLS: What are the tools in our assessment toolbox? A look at the strengths and limitations of various assessment tools including: self-assessment, demonstrations (including work-place and simulations), challenge exams, case studies and structured interviews.

12:00 Lunch

1:00 PROCESS: How are organizations using some of these tools?

2:00: QUALITY ASSURANCE: Creating a system-wide approach to assessment and quality assurance: What does this mean and how can it work?

3:00 Creating the “new normal” how do we create lasting organizational and system-wide change?

3:30 Open Forum

4:00 Wrap up and close

Appendix D: PowerPoint Presentation from Pre-Conference Session

Beyond Academic Credentials: A 360-degree look at the Recognition of Prior Learning

Creating the "New Normal":
People, Tools, Process and
Quality Assurance

CAPLA:
2011 Fall Focus Workshop

To review the full PowerPoint presentation please go to
www.recognitionforlearning.ca / Discussion Forums / ACRDA Webinars /
Recognizing Credentials – Oct. 31 / Fall Focus Pre-Conference

(note: you must register as a user with www.recognitionforlearning.ca in order to
access the discussion area)

