

# 4

NORMES PANCANADIENNES DE QUALITÉ POUR L'ÉVALUATION  
DES DIPLÔMES D'ÉTUDES INTERNATIONAUX

---

## **Profil de compétences pour les évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études VOLUME 2**

---



Centre d'information canadien  
sur les diplômes internationaux

Canadian Information Centre  
for International Credentials

---



**cme**c

Conseil des  
ministres  
de l'Éducation  
(Canada)

Council of  
Ministers  
of Education,  
Canada

---

#### Projet financé par :



Ressources humaines et  
Développement des compétences Canada

Human Resources and  
Skills Development Canada

---

#### REMERCIEMENTS

Le présent rapport a été préparé par Cambridge Professional Development Ltd., sous la direction du Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (CICDI), et grâce aux suggestions et aux conseils d'un groupe de travail constitué de volontaires issus de la communauté des évaluateurs et évaluatrices de diplômes d'études.

Les points de vue exprimés dans ce rapport sont ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) ou du Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux.

Les auteurs et le CICDI tiennent à remercier toutes les personnes qui ont donné généreusement de leur temps lors des entretiens, des discussions et des études, et qui ont aidé à achever les travaux.



Le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) [CMEC] a été créé en 1967 par les ministres de l'Éducation des provinces et des territoires pour servir de forum où ils pourraient discuter d'enjeux communs, prendre ensemble l'initiative de mesures relatives à l'éducation et promouvoir les intérêts des provinces et territoires auprès des organisations pancanadiennes du secteur de l'éducation, du gouvernement fédéral, des gouvernements étrangers et des organisations internationales. Le CMEC est le porte-parole pancanadien de l'éducation au Canada. Par son entremise, les provinces et territoires travaillent ensemble pour atteindre des objectifs communs couvrant un large éventail d'activités des ordres d'enseignement primaire, secondaire et postsecondaire.

Le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (CICDI) a été créé en 1990 à la suite de la ratification par le Canada de la Convention sur la reconnaissance des études et des diplômes relatifs à l'enseignement supérieur dans les États de la région Europe de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). Il a pour mission d'aider le Canada à s'acquitter de ses obligations aux termes de cette convention. Subséquemment, en 1997, le Canada a signé la Convention de Lisbonne sur la reconnaissance des qualifications, a promu la Recommandation sur les procédures et les critères d'évaluation des qualifications et des périodes d'études étrangères qui en a découlé, et a adopté une série de Principes généraux pour un code de bonne pratique en matière d'évaluation des diplômes étrangers. Ces deux conventions favorisent la mobilité internationale en préconisant une plus grande reconnaissance des études supérieures et de la qualification professionnelle.

Le CICDI recueille, organise et diffuse les renseignements. Au Canada, le CICDI constitue une plaque tournante et un service d'aiguillage favorisant la reconnaissance et la transférabilité de la qualification professionnelle et des diplômes canadiens et étrangers.

**Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (CICDI)**  
**au Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) [CMEC]**  
95, avenue St. Clair Ouest, bureau 1106  
Toronto (Ontario) M4V 1N6  
Téléphone : 416 962-8100  
Télécopie : 416 962-2800  
Courriel : [info@cicic.ca](mailto:info@cicic.ca)

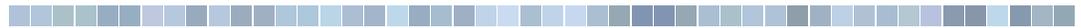
© 2012 Conseil des ministres de l'Éducation (Canada)



## Remerciements

Le CMEC et le CICDI tiennent à remercier Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) de son soutien financier dans le cadre de son Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers.

Plusieurs individus et organismes ont joué un rôle essentiel dans le travail de recherche et la préparation des recommandations présentées dans ce rapport. La réussite de ce projet découle largement de leurs efforts et du temps qu'ils nous ont généreusement accordés. Nous tenons à remercier chaleureusement les consultantes et consultants, les organismes de réglementation, les universités, les employeurs, les collègues, les organismes d'évaluation des diplômes, les commissaires à l'équité, les conseils sectoriels, les directrices et directeurs de l'apprentissage, les services d'établissement des immigrantes et immigrants, ainsi que les fonctionnaires qui ont participé aux divers groupes de travail et au deuxième Atelier pancanadien pour les évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études. Enfin, nous nous devons de mentionner tout particulièrement les participantes et participants aux groupes de discussion, aux entretiens téléphoniques et aux sondages en ligne. En exprimant sans réserve leurs politiques, leurs opinions et les défis qu'ils doivent relever, ils nous ont fourni les renseignements nécessaires à l'élaboration de nos outils. Nous reconnaissons leur apport et continuerons à le faire à mesure que le projet progressera.



## TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE .....	2
A. INTRODUCTION .....	4
A.1 Contexte .....	5
A.2 La scène internationale .....	5
A.3 Portée .....	5
A.4 Terminologie .....	6
B. MÉTHODOLOGIE .....	7
C. COLLECTE DES DONNÉES .....	9
C.1 Introduction .....	10
C.2 Questionnaire pour le Canada .....	10
C.3 Questionnaire international .....	15
C.4 Séances de réflexion .....	19
C.5 Entretiens de consultation .....	20
D. ÉLABORATION DU PROFIL DE COMPÉTENCES .....	21
D.1 Format du profil de compétences .....	22
D.2 Groupes fonctionnels .....	22
D.3 Compétences individuelles : compétences de base, compétences facultatives et compétences supplémentaires .....	22
D.4 Contenu de la déclaration de compétence .....	22
D.5 Niveaux .....	23
D.6 Processus de consultation .....	23
E. RECHERCHES CONTEXTUELLES .....	24
E.1 Émergence d'une nouvelle profession d'évaluatrice ou d'évaluateur de diplômes d'études .....	25
E.2 Contexte économique .....	25
E.3 Employeurs des évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études au Canada .....	27
E.4 Que savons-nous sur les évaluatrices et les évaluateurs de diplômes d'études? .....	28
E.5 Formation .....	28
E.6 Renseignements sur le marché du travail .....	29
E.7 Assurance de la qualité .....	30
F. RECOMMANDATIONS POUR LES DÉVELOPPEMENTS À VENIR .....	31
F.1 Développements à venir découlant du profil de compétences .....	32
F.2 Diffusion au Canada .....	34
F.3 Diffusion au-delà du Canada .....	36

Les annexes du volume 2 sont disponibles dans un volume séparé (volume 3).

Profil de compétences pour les évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études  
sous volume séparé.



## **SOMMAIRE**

Ce profil de compétences vise à accroître la visibilité de la profession des évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études.



On a élaboré, dans le cadre de ce projet, un profil de compétences pour l'évaluation des diplômes d'études, afin d'améliorer la qualité et la portabilité de l'évaluation des diplômes d'études à travers le Canada.

Les responsables du projet ont organisé quatre groupes de réflexion, ont diffusé des questionnaires électroniques au Canada et à l'étranger et se sont appuyés sur des entretiens de consultation et sur un travail de recherche approfondi. Après une période supplémentaire de consultation publique, nous publions aujourd'hui le profil de compétences obtenu, ainsi que le présent rapport final, avec ses annexes.

À partir du travail des groupes de réflexion, on a dressé une liste des tâches effectuées par les évaluateurs et évaluatrices de diplômes d'études et effectué un regroupement provisoire de ces tâches par domaine fonctionnel. On a examiné différents formats possibles pour le profil et fini par élaborer le profil de compétences selon un système de 28 domaines de compétence individuels, s'appuyant sur des ensembles communs de connaissances, de compétences, d'attitudes et de valeurs sous-jacentes. On a attribué à ces domaines de compétence une série de « niveaux » de référence, en s'inspirant d'un cadre de référence pancanadien pour les niveaux de compétence, combiné à d'autres données de référence.

Les principaux résultats du travail global de recherche sont les suivants :

- L'économie et le marché du travail du Canada se sont remis de la récession économique.
- L'immigration se maintient à un niveau élevé, avec des immigrants et immigrantes ayant des niveaux d'études plus élevés, de sorte que la demande pour les services d'évaluation augmente.
- À la différence de la plupart des autres pays, le Canada possède un système d'évaluation fragmenté, puisque les services d'évaluation sont assurés par de nombreux organismes de différentes sortes.
- Certaines personnes ne sont pas satisfaites de la qualité des services offerts, mais il faut également noter que les parties intéressées sont résolues à remédier à ces problèmes.

Les principales tendances mises en évidence sont les suivantes :

- mondialisation des économies, de l'éducation et des marchés du travail;
- passage d'une approche axée sur l'« équivalence générale » à une approche axée sur l'absence de « différences substantielles »;
- évaluation des résultats d'apprentissage (accent mis sur les résultats obtenus plutôt que sur les éléments apportés);
- développement et utilisation des cadres de qualification pancanadien et internationaux;
- tendance à privilégier la formation continue plutôt que des périodes précises d'apprentissage formel;
- disponibilité croissante des renseignements sur Internet, avec mises à jour rapides;
- souplesse croissante des évaluations, qui s'appuient davantage sur le jugement de la personne chargée de l'évaluation;
- complexité croissante de l'évaluation en raison des diplômes non traditionnels, des années d'échange et des universités privées;
- variété croissante du travail d'évaluation, avec des diplômes d'études en provenance d'un éventail plus large de pays;
- introduction de nouveaux processus et accords (par exemple, le processus de Bologne), qui augmentent la portée du travail exigé des évaluateurs et évaluatrices de diplômes;
- exigences réglementaires croissantes.

On a réuni un nombre important de documents définissant les compétences et les activités des évaluateurs et évaluatrices de diplômes d'études fournis par les membres du Groupe de travail sur le profil de compétences (GTPC), par les personnes contactées par l'entremise du questionnaire et par d'autres (voir annexe A).

Nous proposons une série de mesures publicitaires et promotionnelles en vue de favoriser la diffusion et l'adoption à grande échelle de ce nouveau profil de compétences, y compris sur le plan international. Nous fournissons une liste de nombreuses utilisations potentielles de ce profil de compétences et des développements à venir en vue d'assurer le développement et la pérennité de son application.



## ■ A. INTRODUCTION

Le profil de compétences oriente l'élaboration des programmes d'études et la formation, y compris l'apprentissage en ligne.



## A.1 Contexte

Ce projet fait partie d'une série de projets lancée par le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (CICDI) en vue d'améliorer la qualité et la portabilité de l'évaluation des diplômes d'études partout au Canada.

Le principal objectif était d'élaborer un profil de compétences pour les évaluateurs et les évaluatrices de diplômes d'études, en s'appuyant sur une consultation approfondie de l'ensemble des parties intéressées, à la fois au Canada et sur la scène internationale. L'ébauche du profil a été largement diffusée, afin de parvenir à un consensus en vue de son adoption. Le projet a compris tout un éventail de recherches contextuelles apparentées. On prévoit que, à terme, le profil de compétences servira à définir l'élaboration de programmes d'études et de formation, y compris pour l'apprentissage en ligne.

L'économie du Canada continue d'attirer des immigrantes et des immigrants de partout dans le monde. Il faut que les individus qui viennent au Canada pour se lancer sur le marché du travail ou pour étudier dans une université ou un collège du Canada sachent ce que vaut leur formation effectuée à l'étranger. L'évaluation des diplômes de ces individus est réalisée par les universités, les collèges et toute une gamme d'autres organismes dans chaque province et chaque territoire, afin de jumeler les diplômes d'études des candidates et des candidats à des niveaux éducatifs pancanadiens précis.

Le travail d'évaluation des diplômes d'études est essentiellement un travail d'évaluation des qualifications acquises dans le cadre d'études à l'étranger, en vue de l'admission à des programmes d'études ou de l'entrée sur le marché du travail au Canada. On se sert également de telles évaluations aux fins de l'immigration, pour des études supplémentaires, quelles qu'elles soient (études formelles, études professionnelles ou techniques et formations d'apprenties et d'apprentis), ou pour l'attribution d'une autorisation d'exercer, d'une reconnaissance professionnelle ou d'une immatriculation.

Au Canada, l'évaluation des diplômes d'études sert aussi à évaluer les diplômes émis par diverses sources pancanadiennes. En effet, il existe au Canada une grande variété de systèmes scolaires primaires et secondaires

qui, conjuguée à la diversité des approches en matière d'éducation postsecondaire et à la grande mobilité de la population à l'intérieur du pays, fait en sorte qu'un nombre relativement élevé d'évaluations internes sont réalisées, principalement par les établissements d'enseignement.

C'est l'organisme Cambridge Professional Development Limited (CamProf), cabinet international de consultation qui se spécialise dans les politiques publiques du secteur du développement des compétences et qui a une expérience antérieure de travail au Canada, qui a été chargé de ce projet.

## A.2 La scène internationale

Par sa nature même, le travail d'évaluation des diplômes d'études est un travail d'envergure internationale, puisque les candidates et les candidats, tout comme les qualifications examinées, proviennent de partout dans le monde. Ce travail est régi par un traité international fondamental appelé de façon informelle la « Convention de Lisbonne sur la reconnaissance des qualifications », qui a récemment fait l'objet d'une révision. Il est prévu que le Canada ratifiera prochainement ce traité.

Pour l'application de ce traité, on a mis sur pied un réseau de centres nationaux d'évaluation dans 55 pays, appelé Réseau européen de centres d'information (ENIC). Bien que l'éducation au Canada relève de la responsabilité des provinces et des territoires, le CICDI, qui relève du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) [CMEC], joue le rôle de point de repère pancanadien pour le pays.

## A.3 Portée

Ce projet se préoccupe de l'évaluation plutôt que de la reconnaissance. La reconnaissance est le processus plus formel qui se déroule par la suite, qui consiste à décider si la personne concernée peut être admise à un programme d'études ou dans un métier. Ce processus relève généralement de l'établissement d'enseignement ou de l'organisme professionnel/réglementaire concerné et comprend parfois des considérations d'ordre juridique.

Ce projet ne se préoccupe pas non plus de l'évaluation des apprentissages non scolaires, des acquis antérieurs, de l'expérience acquise, ni de l'apprentissage informel et non formel. Même si les évaluateurs et les évaluatrices des diplômes d'études devraient connaître le concept de





reconnaissance des acquis et des compétences (ou « RAC », comme on l'appelle au Canada), nous nous préoccupons ici seulement des diplômes d'études formelles.

#### **A.4 Terminologie**

Ce projet a consisté à définir le profil de compétences pour les évaluatrices et les évaluateurs de diplômes d'études au Canada. Le terme « diplômes d'études » (en anglais « academic credentials ») fait référence aux diplômes obtenus après une période d'études formelles (ou après une période d'apprentissage non formel ou informel qui a déjà été reconnue dans le cadre de la RAC). Par opposition à cela, le terme de « titres de compétences » (en anglais « credentials » tout court) décrit des titres ne relevant pas du présent projet, c'est-à-dire des certificats professionnels ou techniques (comme une autorisation, une reconnaissance professionnelle ou une immatriculation ou l'utilisation d'un titre faisant l'objet d'une protection/réglementation), et sous-entend des qualifications relevant d'un savoir-faire basé sur des compétences qui sont généralement acquises en dehors d'un environnement scolaire (il s'agit souvent de qualifications faisant l'objet d'une limite dans le temps, exigeant un renouvellement régulier et couvrant généralement une profession tout entière).

Cela souligne l'importance, dans ce projet, d'utiliser les termes de façon soigneuse et précise à la fois en français et en anglais, et en particulier de se méfier des « faux amis », à savoir non seulement des termes qui paraissent semblables, mais qui comportent des nuances de sens en anglais et en français, mais aussi des termes qui comportent des nuances de sens différentes en anglais du Royaume-Uni, en anglais du Canada, en anglais des États-Unis et en anglais de l'Union européenne (UE).



## ■ B. MÉTHODOLOGIE

Une personne qui se destine à une carrière en évaluation de diplômes d'études devra au minimum être titulaire d'un baccalauréat ou d'une maîtrise, selon l'organisation.



Le projet a commencé par une réunion de lancement du groupe de travail chargé du projet, à Toronto, le 29 octobre 2010 en matinée, à laquelle ont assisté 13 membres de la communauté des évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études. Cette réunion a permis de confirmer les objectifs, la méthodologie et l'échéancier du projet, et fourni des renseignements essentiels (coordonnées des personnes-ressources concernées, renseignements d'ordre contextuel et suggestions).

La première de quatre discussions en groupe a eu lieu l'après-midi de la même journée. Le groupe de réflexion se composait alors principalement des mêmes personnes. On a organisé deux autres séances dans les jours qui ont suivi : à Halifax le 2 novembre et lors du congrès de l'Association canadienne pour la reconnaissance des acquis (CAPLA) à Ottawa le 8 novembre. Au total, ce sont environ 66 personnes qui ont assisté à ces trois séances, dont la majorité provenait du congrès de la CAPLA. L'un des principaux produits du travail de ces groupes a été une première ébauche de la liste des tâches effectuées par les évaluatrices et les évaluateurs de diplômes d'études. (Voir section C.4 et annexe B.)

Une quatrième discussion en groupe a eu lieu au Centre d'expertise sur les formations acquises hors du Québec (CEFAHQ) à Montréal le 13 janvier 2011. Lors de cette séance, on a passé en revue la liste des compétences dressée lors des trois séances précédentes. Cette quatrième séance s'est déroulée en français et comprenait 12 participantes et participants, dont 10 étaient des spécialistes du domaine de l'évaluation des diplômes d'études.

On a préparé deux versions d'un questionnaire destiné à être distribué par courriel. La version internationale a été envoyée à 55 personnes-ressources d'ENIC et à plusieurs autres. La version du Canada a fait l'objet d'une traduction professionnelle et été distribuée au Canada à la fois en français et en anglais. Nous discutons du déroulement du processus et des résultats obtenus à l'aide de ce questionnaire électronique à la section C.

En guise de complément à ce questionnaire en ligne, on a effectué neuf entretiens téléphoniques et un petit nombre d'entretiens en personne.

Parallèlement aux discussions en groupe, aux questionnaires électroniques et aux entretiens, l'équipe responsable du projet a effectué un travail de recherche approfondi. Vous trouverez la liste des principaux documents consultés à l'annexe A.

Le site Web du CICDI a servi tout au long du processus à susciter de l'intérêt pour le projet. On a en particulier téléversé sur le site plusieurs documents relatifs au projet, afin de favoriser la discussion.

L'ensemble de ces renseignements a permis de dresser la liste des domaines de compétence sous la forme d'une série d'unités individuelles de compétence (à l'état d'ébauche), avec d'autres renseignements complémentaires. Ce travail a fait l'objet d'une discussion interne au sein du groupe de travail et débouché sur une version destinée à la consultation publique. Ce processus de consultation publique a à son tour débouché sur de nombreuses améliorations et de nombreux commentaires, sur lesquels on s'est appuyé pour produire la version définitive.

Le processus d'élaboration et de consultation est décrit plus en détail à la section D.

## ■ C. COLLECTE DES DONNÉES

Le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (CICDI) devrait mettre sur pied un programme de label de qualité pour reconnaître publiquement les organisations qui se conforment pleinement au profil de compétences et au Cadre d'assurance de la qualité (CAQ).

### C.1 Introduction

On a conçu un questionnaire en ligne destiné à être utilisé à l'aide de l'outil professionnel *Survey Monkey* et on a diffusé ce questionnaire sur le site Web du projet et par courriel. Aucun problème important n'a été signalé.

La version pour le Canada a fait l'objet d'une traduction professionnelle et été largement diffusée dans les deux langues officielles au Canada. On a envoyé la version internationale du questionnaire aux 55 personnes-ressources du réseau ENIC et à plusieurs autres. Vous trouverez aux annexes C1 et C2 le texte de la version en français pour le Canada et de la version internationale.

On a ajouté à ce questionnaire électronique un certain nombre d'entrevues téléphoniques avec des personnes-ressources choisies à l'étranger et au Canada.

### C.2 Questionnaire pour le Canada

En plus du questionnaire international, on a envoyé un questionnaire aux organismes du Canada. Ce questionnaire était disponible à la fois en anglais et en français (voir annexe C1). Au total, 40 personnes ont entrepris de remplir le questionnaire anglais (dont 28 l'ont terminé) et 24 personnes ont entrepris de remplir le questionnaire français (dont 18 l'ont terminé). Comme le questionnaire a été envoyé par l'entremise de plusieurs listes de diffusion et distribué par la suite au sein des organismes, il est

impossible de déterminer le nombre exact de personnes qui l'ont reçu. Cette méthode de distribution explique peut-être aussi le grand nombre de personnes qui n'ont pas fini de remplir le questionnaire, car de nombreuses personnes ont peut-être, après avoir commencé à répondre aux questions, eu le sentiment qu'elles ne se conformaient pas à la catégorie d'« évaluatrice ou évaluateur de diplômes d'études » que nous recherchions. À titre d'exemple, les membres de la CAPLA ont reçu des invitations à remplir le questionnaire, mais cet organisme ne s'occupe pas particulièrement de l'évaluation de diplômes d'études.

Lors de l'analyse des données, on a combiné (sans pondération) les réponses des questionnaires en français et des questionnaires en anglais, afin que les données représentent les réponses des personnes interrogées au Canada dans leur ensemble.

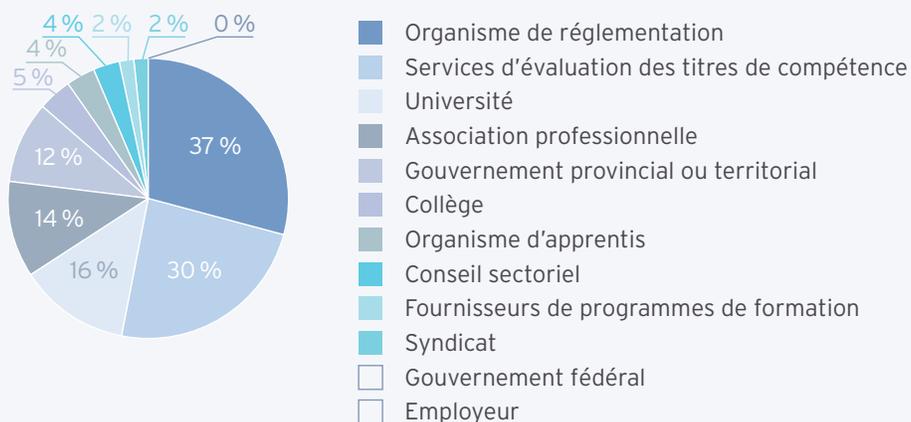
#### 1 - Type d'organisme du Canada

La majorité des personnes interrogées (voir la figure 1) dans le cadre de l'enquête pancanadienne provenaient de services d'évaluation des diplômes (37 p. 100). Viennent ensuite les organismes de réglementation (30 p. 100). Les universités représentent 16 p. 100 des réponses, tandis que les collèges représentent 5 p. 100 des réponses.

Les organismes gouvernementaux des provinces et des territoires représentent 12 p. 100 des réponses, mais on

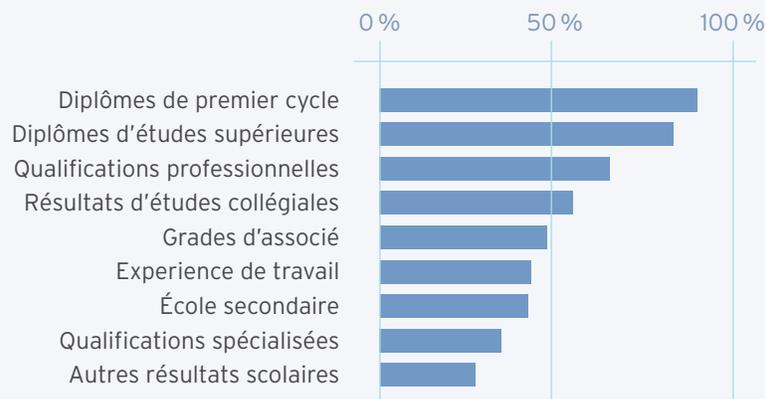
**Figure 1 - Type d'organisme**

**Votre organisme correspond à quel type parmi les suivants ? (Cochez toutes les cases qui s'appliquent)**



**Figure 2 – Envergure**

**Votre organisme évalue les types de titres de compétences suivants**



n'a reçu aucune réponse d'individus travaillant pour une organisation pancanadienne.

Les associations professionnelles représentent 14 p. 100 des réponses, tandis que les conseils sectoriels et les organismes d'apprentis représentent chacun 4 p. 100 des réponses. Les fournisseurs de programmes de formation et les syndicats représentent chacun 2 p. 100. Aucun employeur n'a fourni de réponse.

## 2 - Envergure

La grande majorité des personnes interrogées évaluent des diplômes de premier cycle (88 p. 100) et la proportion de personnes indiquant qu'elles évaluent des diplômes d'études supérieures n'est que légèrement inférieure (82 p. 100). La proportion de personnes qui évaluent des qualifications professionnelles est de 65 p. 100, ce qui n'est pas surprenant au vu du nombre de personnes interrogées travaillant pour des organismes de réglementation (voir la figure 2).

Les proportions de personnes qui évaluent des résultats d'études collégiales et des grades d'associé sont respectivement de 55 p. 100 et de 48 p. 100, tandis que 42 p. 100 seulement des organismes ayant répondu au questionnaire indiquent qu'ils évaluent des diplômes et des qualifications d'études ou de niveaux secondaires.

La proportion de personnes dont l'organisme évalue l'expérience de travail et les qualifications spécialisées est relativement faible (43 p. 100 et 37 p. 100 respectivement). Cela n'est pas non plus surprenant, puisque la majorité des personnes ayant répondu au questionnaire travaillent pour des organismes qui mettent l'accent sur l'évaluation des qualifications scolaires.

Parmi les autres qualifications évaluées, on note un organisme qui a utilisé la catégorie « Autre » pour toutes les évaluations dont il considère qu'elles ne relèvent pas d'une autre catégorie, comme les tests d'aptitude, les qualifications des écoles dans lesquelles la scolarité obligatoire se termine avant l'« école secondaire » telle qu'on la définit dans la plupart des provinces et territoires du Canada (par exemple en Angleterre, où les élèves reçoivent des qualifications à l'âge de 16 ans), les qualifications obtenues au cégep, les programmes spécialisés qui ne concernent pas un pays en particulier (comme le programme de baccalauréat international) et les stages.

Un peu plus de 50 p. 100 des personnes interrogées disent être spécialisées dans une discipline particulière. La proportion de francophones disant être spécialisés est plus élevée que celle des anglophones, ce qui est peut-être lié à l'identité des personnes auxquelles on a envoyé le questionnaire. Parmi les disciplines de spécialisation, on



note l'optométrie, la médecine, l'agriculture, la géologie, l'alimentation, les études postsecondaires, la formation en enseignement et le tourisme.

### 3 - Volume

Comme pour le questionnaire international, le nombre d'évaluatrices et d'évaluateurs de diplômes d'études varie beaucoup selon l'organisme. La moyenne pour les francophones est d'environ sept et les nombres vont de un à 30. La moyenne pour les anglophones n'est pas très différente – environ six – et les nombres vont également de un à 30. Certaines personnes interrogées indiquent que leur organisme ne fait pas explicitement d'évaluations des diplômes d'études, tandis que d'autres disent que leurs évaluations sont entièrement faites par des bénévoles. Certaines employées et certains employés travaillent à temps plein, mais beaucoup travaillent à temps partiel.

En ce qui concerne le nombre d'évaluations de diplômes, le total des évaluations de diplômes d'études étrangers allait de 10 à près de 18 000 annuellement, mais la plupart des organismes évaluent entre 30 et 100 diplômes d'études étrangers chaque année.

Les évaluations internes (au Canada) de diplômes d'études vont de zéro à plus de 30 000. Il est clair que, dans un pays comme le Canada, on a à évaluer un grand nombre de diplômes d'études internes, puisqu'il y a environ 13 systèmes d'éducation distincts et que la mobilité des citoyennes et des citoyens est grande au sein du pays. C'est dans les établissements postsecondaires, particulièrement les universités, qu'on rapporte le plus grand nombre d'évaluations internes, ce qui illustre la mesure dans laquelle les diplômes de toutes les étudiantes et de tous les étudiants, au Canada, font l'objet d'une évaluation.

### 4 - Fonctions<sup>1</sup>

Les tâches les plus couramment effectuées par les évaluatrices et les évaluateurs de diplômes d'études sont « Noter les résultats des évaluations » (94 p. 100), « Passer en revue les diplômes d'un postulant et les comparer aux bases de données de comparaison existantes à l'aide des procédures établies » (90 p. 100),

<sup>1</sup> Nous avons abrégé les réponses à cette question pour les faire rentrer dans la figure. Vous trouverez à l'annexe C1 le questionnaire avec les énoncés complets des réponses proposées.

« Élaborer de nouvelles procédures ou améliorer celles en place » (83 p. 100) et « Veiller à la validité des demandes des postulants » (81 p. 100).

Les tâches « Aviser le postulant ou le client des résultats de l'évaluation » et « Tenir des registres des évaluations » ont des taux de réponse étonnamment faibles (75 p. 100 pour les deux). En outre, les tâches « Recevoir et traiter les demandes d'appel et les plaintes » et « Recevoir et consigner les demandes d'évaluation » ont également des taux de réponse faibles (69 p. 100 et 67 p. 100 respectivement). Comme ces quatre tâches peuvent être considérées comme relevant plus de l'administration que de l'évaluation, il est possible que les taux de réponse plus faibles soient liés au fait que certaines personnes travaillent pour des organismes qui ont non seulement des évaluatrices et des évaluateurs, mais aussi du personnel de secrétariat.

Les tâches les moins couramment effectuées sont « Sur demande, fournir de l'information sur les études postsecondaires au Canada » (52,2 p. 100, ce qui semble indiquer que, pour bon nombre de personnes interrogées, le travail d'évaluation de diplômes d'études ne se fait que dans un sens) et « Faire la promotion des services » (41,4 p. 100).

Les principaux résultats produits sont, d'après les personnes interrogées, les suivants :

- décision concernant l'admission (pour les établissements postsecondaires);
- lettre avec résultats de l'évaluation;
- classement pour l'agrément;
- opinion des évaluatrices et des évaluateurs de diplômes d'études concernant les aptitudes de la candidate ou du candidat, d'après ses qualifications.

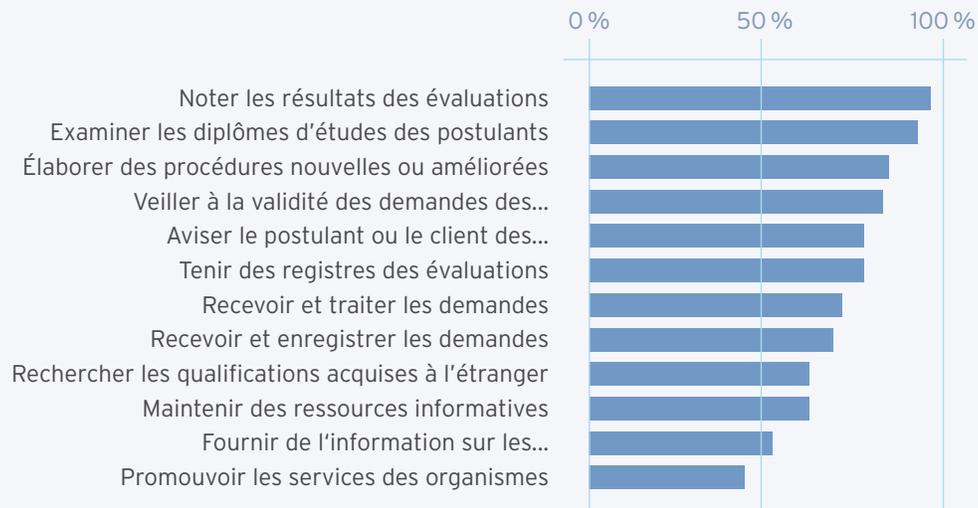
### 5 - Qualifications minimales pour devenir évaluatrice ou évaluateur de diplômes d'études

Pour les organismes qui précisent le niveau minimum de qualifications exigé, ce niveau est généralement un diplôme de baccalauréat du côté anglophone et une maîtrise ou plus du côté francophone. Pour les associations professionnelles, le plus important est d'avoir fait des études dans la discipline concernée.

On n'exige généralement pas d'expérience, sauf dans les associations professionnelles ou les organismes



**Figure 3 – Fonctions des évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études**  
**Quelles sont les fonctions de vos évaluateurs d'attestations d'études?**



spécialisés dans une discipline précise (qui considèrent qu'il est extrêmement important d'avoir de l'expérience dans le domaine d'exercice de la profession). L'une des personnes interrogées indique qu'il faut sept années d'expérience pour devenir évaluatrice ou évaluateur « de rang supérieur ». Certaines universités précisent qu'elles exigent des candidats aux postes d'évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études qu'ils soient membres du corps professoral.

À la différence de bon nombre des organismes internationaux d'évaluation avec lesquels nous avons communiqué, les organismes du Canada ne précisent pas qu'ils ont des exigences linguistiques particulières, à l'exception de quelques organismes anglophones, qui insistent sur un certain niveau de familiarité avec le français. Au lieu de cela, les qualifications qui sont notées comme étant les plus importantes sont les compétences en recherche et en technologies de l'information, les aptitudes en analyse et en communication et le fait d'avoir certaines connaissances sur les systèmes scolaires internationaux.

Les organismes recherchent des candidates et des candidats qui sont dépourvus de tout conflit d'intérêts et qui croient en la transparence et en l'importance qu'il y a à prêter attention aux détails. Ils mettent également l'accent

sur les compétences relatives au travail en équipe et sur la capacité de travailler de façon autonome.

Pour les postes d'évaluatrice ou d'évaluateur dans les organismes gouvernementaux (principalement provinciaux), il peut y avoir des restrictions supplémentaires. L'une des personnes interrogées indique qu'elle a l'obligation d'embaucher ses évaluatrices et évaluateurs au sein d'un groupe prédéfini de candidates et de candidats qui sont des employées et des employés du gouvernement ayant réussi certains examens. Cela limite considérablement ses choix en matière d'embauche, mais cette personne considère qu'il ne s'agit que d'un inconvénient mineur.

### **6 - Formation**

La formation se fait principalement à l'interne. Parmi les exceptions, on note des séminaires offerts par certains services d'évaluation des diplômes d'études. La plupart des formations semblent se dérouler en milieu de travail. Rien ne permet de déterminer si cela est dû au fait que les organismes estiment qu'il n'est pas nécessaire de participer à des programmes externes de formation ou au fait qu'il n'y a pas de cours de ce type qui soient disponibles.

Si une bonne part de la formation se fait en cours d'emploi, dans le cadre de l'expérience de travail, certaines



formations se font sur Internet. Certains organismes indiquent qu'ils utilisent de vieilles demandes d'évaluation de diplômes d'études en guise d'études de cas pour permettre aux nouvelles évaluatrices et aux nouveaux évaluateurs de s'entraîner. D'autres organismes mettent l'accent sur une formation axée sur le mentorat, dans laquelle chaque nouveau membre du personnel est associé à une évaluatrice ou à un évaluateur de rang supérieur. En outre, l'un des organismes, qui est de petite taille, indique qu'il se sert d'un système de « formation transversale », en établissant des relations avec d'autres établissements postsecondaires qui participent à la formation des nouvelles évaluatrices et des nouveaux évaluateurs.

### 7 - Clientèle

L'identité de la clientèle principale de l'organisme dépend beaucoup de l'organisme concerné. Certains organismes, comme les universités, se concentrent principalement sur les étudiantes et les étudiants internationaux, tandis que, pour d'autres, la clientèle se situe surtout au Canada. Parmi les autres clientèles, on trouve les universités, les apprenties et apprentis et les professions spécialisées.

Les immigrantes et les immigrants représentent un pourcentage important de la clientèle des services d'évaluation. Cette clientèle a plus souvent besoin de faire évaluer ses diplômes en vue d'obtenir un emploi que pour obtenir l'accès à des cours de formation précis.

Les deux principaux groupes de clientèle sont les organismes (organismes de formation, organismes de réglementation, employeurs) et les individus (étudiantes et étudiants internationaux, immigrantes et immigrants, réfugiées et réfugiés, Canadiennes et Canadiens formés à l'étranger). Dans certains cas, les organismes qui sont des clients emploient eux-mêmes aussi des évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études.

### 8 - Tendances et évolution

Les plus fortes tendances et les plus grands changements pour l'avenir, d'après les personnes interrogées, sont les suivants :

- augmentation de la mobilité des étudiantes et des étudiants;
- privatisation de l'enseignement supérieur;
- nécessité de pouvoir transférer facilement ses qualifications;
- amélioration des normes d'agrément pour des professions précises;
- pénuries de main-d'œuvre qualifiée et immigration (particulièrement importantes à l'intérieur du Canada);
- automatisation des processus;
- implication croissante des organismes de réglementation;
- évaluation de la compétence linguistique (dans le cadre de l'agrément et indépendamment des

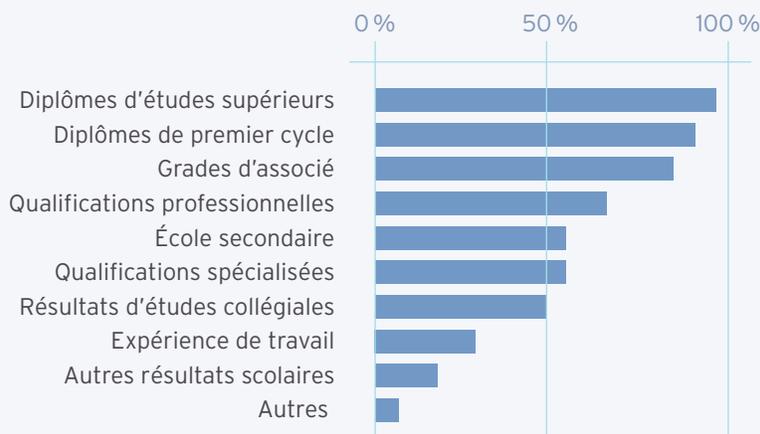
**Figure 4 – Type d'organisme**

**Votre organisme correspond à quel type parmi les suivants? (Cochez toutes les cases qui s'appliquent.)**



**Figure 5 – Type de titres évalués**

**Votre organisme évalue les types de titres de compétences suivants**



- exigences pour obtenir la citoyenneté);
- accent plus fort mis sur l'évaluation des compétences et des aptitudes, plutôt que l'accent qui est mis à l'heure actuelle sur l'évaluation des études scolaires;
- adoption de pratiques semblables à celles de la région Europe de l'UNESCO, de la Convention de Lisbonne, etc.;
- demande croissante d'évaluations et, par conséquent, besoin croissant d'évaluatrices et d'évaluateurs.

Comme pour le questionnaire international, la plupart de ces tendances correspondent à une mondialisation croissante et à la prise en compte du fait qu'un nombre croissant de personnes émigre. Dans le cas du Canada, en raison de la diminution relative du chômage liée aux départs à la retraite, de la faiblesse du taux de natalité et de l'évolution de la démographie, il faudra probablement un nombre croissant d'immigrantes et d'immigrants pour pourvoir aux postes vacants, du fait de l'absence de candidates et de candidats éduqués au Canada. On considère donc qu'il est tout particulièrement nécessaire de renforcer la rapidité et la facilité de l'évaluation des diplômes d'études.

### C.3 Questionnaire international

Les principaux destinataires de ce questionnaire

étaient les membres du réseau ENIC, ainsi que des personnes qui nous avaient été recommandées au cours de nos recherches. Sur les 55 pays d'ENIC que nous avons contactés, 26 ont répondu en soumettant le questionnaire dûment rempli (Albanie, Andorre, Arménie, Australie, Autriche, Biélorussie, Bulgarie, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Fédération de Russie, Finlande, France, Hongrie, Irlande, Kazakhstan, Malte, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni, Slovénie, Suède, Turquie, Vatican). Les 27 États membres de la Fédération européenne des associations de psychologues (FEAP) ont également été contactés en tant qu'exemple d'organisme européen de réglementation professionnelle et deux d'entre eux ont répondu. En outre, deux personnes-ressources et un organisme de réglementation du Royaume-Uni ont aussi retourné le questionnaire rempli. Au total, nous avons contacté 98 organismes ou individus différents et reçu 31 questionnaires dûment remplis, ce qui signifie que le taux de réponse a été de 31,6 p. 100.

#### 1 - Type d'organisme

La majorité des personnes interrogées sont des personnes travaillant pour des organismes gouvernementaux nationaux (46 p. 100), suivies par des personnes travaillant pour des services d'évaluation des diplômes (33 p. 100). Il y a un grand chevauchement entre ces deux groupes, ce qui semble indiquer que, dans de nombreux



pays, l'évaluation des diplômes relève pour une grande part d'organismes directement financés ou gérés par le gouvernement du pays.

Les autres personnes interrogées indiquent qu'elles travaillent pour des organismes de réglementation (11 p. 100) ou des fournisseurs de programmes de formation (6 p. 100). Une personne travaille pour une université (2 p. 100) et une autre pour une association professionnelle (2 p. 100). Aucune des réponses ne provient d'une personne travaillant pour un collègue, un organisme régional ou local, un conseil sectoriel, un employeur ni un syndicat. Une personne n'a pas répondu à cette question.

## 2 - Envergure

Presque toutes les personnes interrogées indiquent qu'elles évaluent des diplômes d'études supérieures (97 p. 100) et 90 p. 100 qu'elles évaluent des diplômes de premier cycle. Vingt-six personnes (84 p. 100) indiquent qu'elles évaluent des grades d'associé. Un peu plus de la moitié des personnes interrogées (52 p. 100) indiquent qu'elles évaluent des diplômes du secondaire. Respectivement 20 et 16 des personnes interrogées (65 p. 100 et 52 p. 100) évaluent des qualifications professionnelles, et 45 p. 100 des personnes évaluent des résultats d'études collégiales. Un peu plus du quart (26 p. 100) des organismes reconnaissent l'expérience de travail.

En outre, certains pays ont des procédures d'évaluation particulières pour certaines disciplines, comme les compétences en enseignement ou les compétences ecclésiastiques. Une des personnes interrogées indique qu'elle évalue toutes les formes d'expérience éducative à partir de l'école primaire, mais la plupart des organismes commencent leurs évaluations au niveau secondaire.

Pour les secteurs professionnels, l'un des organismes dit qu'il est prêt à reconnaître des titres obtenus dans le cadre d'un processus de reconnaissance des acquis (par exemple, les qualifications professionnelles nationales obtenues dans le cadre de la préparation d'un portfolio en Angleterre), tandis qu'un autre mentionne que, s'il n'évalue pas l'expérience professionnelle explicitement, il la considère comme un atout lors du processus d'évaluation.

Un tiers seulement des personnes interrogées dit avoir une spécialisation, qui peut concerner un secteur géographique bien précis (pays ou région) ou des disciplines particulières, comme l'enseignement.

## 3 - Volume

Il y a de fortes variations dans le nombre d'évaluatrices et d'évaluateurs de diplômes d'études employés par les organismes interrogés : cela va d'aucun<sup>2</sup> à plus de 50, la moyenne étant d'environ 12 évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études par organisme. L'un des organismes s'appuie sur un effectif de près de 100 bénévoles, mais n'a aucun employé affecté à cette tâche précise.

Tous les organismes interrogés évaluent les qualifications acquises à l'étranger, tandis que 40 p. 100 indiquent qu'ils évaluent également des qualifications obtenues dans leur pays. Ici encore, le nombre d'évaluations par an varie, de un ou deux à 33 000 pour les diplômes étrangers (moyenne de plus de 10 000) et de 12 à 500 pour les qualifications internes (moyenne d'environ 220), c'est-à-dire à l'intérieur du pays concerné. Cette variation est en partie liée à la taille du pays, mais aussi au type de reconnaissance qu'on demande à l'organisme (par exemple, les personnes interrogées qui travaillent pour des universités ou des associations professionnelles précises ont tendance à faire moins d'évaluations que celles qui travaillent au sein de services privés et d'organismes gouvernementaux).

## 4 - Fonctions

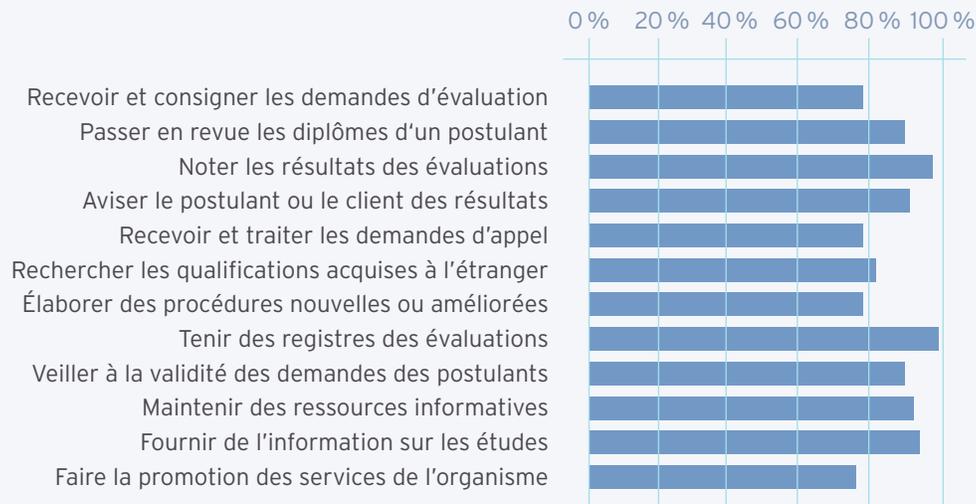
Toutes les réponses à la question sur les fonctions (vous trouverez à l'annexe C2 la description complète des fonctions remplies par les évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études) obtiennent de forts taux de réponse, ce qui semble indiquer que bon nombre d'évaluatrices et d'évaluateurs de diplômes d'études effectuent eux-mêmes la majorité des tâches exigées pour l'évaluation de diplômes d'études.

« Recevoir et consigner les demandes d'évaluation » (79 p. 100), « Élaborer de nouvelles procédures ou améliorer celles en place » (79 p. 100) et « Faire la promotion des services de l'organisme » (75 p. 100) sont

2 L'une des personnes interrogées indique que son organisme se fie à l'opinion d'experts de l'extérieur au lieu de faire une évaluation interne, tandis qu'une autre provient d'un organisme qui s'appuie sur un effectif de près de 100 bénévoles, qui ne sont pas des employés rémunérés.



**Figure 6 - Fonctions réalisées par les évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études**  
**Quelles sont les fonctions de vos évaluateurs d'attestations d'études?**



les rôles remplis le moins souvent. Dans un entretien effectué par la suite, l'une des personnes interrogées a clarifié les choses en indiquant que les organismes de grande taille ont des effectifs de secrétariat qui procèdent aux tâches comme « Recevoir et consigner les demandes d'évaluation », mais pas à l'évaluation elle-même. En outre, certains organismes sont de trop petite taille pour pouvoir travailler activement à l'élaboration de nouvelles procédures et, pour certains organismes, par exemple ceux qui sont financés par le gouvernement, la promotion des services ne relève pas de leur responsabilité.

Parmi les autres rôles indiqués par les personnes interrogées, on note la formation (en personne ou par correspondance), la rédaction de livres, la participation à des ateliers et à des congrès nationaux et internationaux en vue d'améliorer les évaluations des diplômes d'études, la vérification de l'authenticité des documents (p. ex., s'assurer qu'ils n'émanent pas d'usines à diplômes), fournir des renseignements en ligne que pourront utiliser d'autres organismes ou individus, gérer les demandes et y répondre (par l'entremise d'un numéro d'appel dans le cas d'une des personnes interrogées), évaluer les qualifications des réfugiées et réfugiés et déterminer les cours internationaux adaptés aux étudiantes et étudiants de tel ou tel pays que ces étudiantes et étudiants doivent suivre avant de faire une demande.

Le principal produit du travail de ces organismes est un rapport d'évaluation indiquant le résultat de la demande de chaque candidate ou candidat. Bon nombre de ces rapports sont juridiquement contraignants. Certains organismes recommandent également des ateliers ou des séminaires aux candidates ou aux candidats, selon le résultat de leur demande. L'une des personnes interrogées travaille pour une agence d'évaluation qui produit une base de données exhaustive contenant des renseignements relatifs à l'évaluation des diplômes d'études, laquelle est accessible à un certain nombre d'abonnées et d'abonnés.

### **5 - Qualifications minimales pour devenir évaluatrice ou évaluateur de diplômes d'études**

Tous les organismes exigent au moins un baccalauréat à l'embauche d'une évaluatrice ou d'un évaluateur de diplômes d'études; cependant, certains organismes disent que leurs employées et employés ont tous au moins une maîtrise (l'un des organismes exige la maîtrise). Certains organismes exigent des évaluatrices et évaluateurs qu'ils aient fait des études dans un domaine particulier, comme les sciences humaines. Pour les services d'évaluation concernant des disciplines précises (comme la psychologie ou le génie), on exige des évaluatrices et évaluateurs qu'ils soient inscrits auprès de l'organisme de réglementation correspondant.

L'expérience exigée varie : certains organismes n'exigent aucune expérience, d'autres exigent la participation à un cours spécialisé offert par le gouvernement, d'autres encore au moins trois années d'expérience « dans un domaine pertinent ». Quelques organismes interrogés disent qu'ils offrent une formation approfondie en milieu de travail, mais que l'expérience antérieure en éducation internationale constitue un atout.

La compétence exigée le plus souvent est la maîtrise d'une langue étrangère ou la volonté d'apprendre une langue étrangère. On exige aussi des compétences en informatique, de l'expérience dans le domaine juridique ou en recherche ou des connaissances sur un secteur, une langue ou une région géographique particulière. Les organismes indiquent que l'évaluatrice idéale ou l'évaluateur idéal a un niveau élevé de professionnalisme, est capable de travailler sur plusieurs tâches à la fois et s'intéresse aux recherches détaillées et axées sur l'exploration.

Lors d'un entretien téléphonique effectué par la suite, l'une des personnes interrogées a mis l'accent sur le fait qu'elle cherchait de nouvelles diplômées ou de nouveaux diplômés des universités qui étaient « intelligents, jeunes et ambitieux ». Selon cette personne, l'expérience avait moins d'importance que le désir d'apprendre et elle a insisté sur l'exposition à des langues et à des cultures étrangères, plutôt que sur la maîtrise de ces langues et de ces cultures.

### **6 - Formation**

La formation des évaluateurs et des évaluatrices de diplômes d'études varie également beaucoup, d'une absence totale de formation à des cours à modules multiples sur quelques semaines. La plupart des formations se font sur place, en milieu de travail, dans le cadre de l'expérience de travail, comme pour des apprenties ou apprentis. Ce processus exige entre six et 12 mois, selon l'organisme et selon l'individu. Certains organismes offrent des cours de langues, tandis que d'autres offrent une formation approfondie aux nouvelles évaluateurs et aux nouveaux évaluateurs avant de les associer à un mentor plus expérimenté.

Les fonctionnaires des programmes d'évaluation subventionnés par le gouvernement ont accès aux

mêmes formations que tous les autres fonctionnaires des gouvernements, mais ces formations sont souvent de nature très générale et portent sur des domaines comme l'informatique. Les cours offerts par les gouvernements ne mettent généralement pas l'accent sur la formation portant sur des tâches précises dans le domaine de l'évaluation des diplômes. On a plutôt tendance à se fier à la formation en milieu de travail et au travail en équipe. Les organismes privés ont plus tendance à fournir des formations précises en évaluation à leurs effectifs, entre autres parce qu'ils sont de plus grande taille et ont un taux de roulement du personnel moins élevé, de sorte qu'ils peuvent investir beaucoup d'argent et de temps dans la formation.

### **7 - Clientèle**

La clientèle relève principalement de deux catégories : les clients qui sont des organismes (établissements d'enseignement, organismes de réglementation, employeurs) et les clients qui sont des individus (étudiantes et étudiants internationaux, immigrantes et immigrants, réfugiées et réfugiés, Canadiennes et Canadiens formés à l'étranger, etc.). Le groupe le plus important d'organismes clients est formé d'employeurs qui cherchent à évaluer les diplômes d'employées et d'employés potentiels, tandis que le groupe d'individus clients le plus important est formé des réfugiées et réfugiés.

### **8 - Organismes apparentés**

Comme la plupart des personnes que nous avons contactées étaient associées à des pays du réseau ENIC, il n'est pas surprenant de constater que leurs relations internationales relèvent souvent elles aussi de cet organisme. Parmi les autres organismes apparentés, on note des ministères de l'Éducation et d'autres ministères nationaux, des associations professionnelles et des instances responsables de l'éducation.

Bien que certains de ces liens soient formels et établis par contrat, plusieurs ne le sont pas, et on s'appuie sur la constance et la confiance entre les membres de la communauté. Bon nombre de relations se nouent lors de rencontres internationales, de congrès ou de conventions d'évaluatrices et d'évaluateurs de diplômes d'études. En dépit du fait que ces liens ne sont pas nécessairement formels et établis par écrit, on compte beaucoup sur eux pour l'échange de renseignements, en particulier en ce



qui a trait aux usines à diplômés ou aux organismes non reconnus.

### 9 - Tendances

Les organismes ont indiqué plusieurs tendances différentes dont ils estiment qu'elles auront un impact sur le secteur de l'évaluation des diplômés d'études. Parmi celles-ci :

- mondialisation (augmentation des renseignements disponibles sur Internet, augmentation de la rapidité des mises à jour);
- passage d'une approche axée sur l'« équivalence » à une approche axée sur l'absence de « différences substantielles »;
- évaluation des résultats d'apprentissage (accent mis sur les résultats obtenus plutôt que sur les éléments apportés);
- élaboration et utilisation de cadres de qualifications internationaux et nationaux;
- tendance à privilégier la formation continue plutôt que des périodes précises d'apprentissage formel;
- utilisation croissante de l'évaluation de diplômés d'études en raison de la mondialisation de l'éducation (diplômes conjoints, années d'échange, etc.) et de l'emploi;
- introduction de nouveaux processus et accords (p. ex., le processus de Bologne), qui renforcent l'envergure du travail exigé de la part des évaluateurs et des évaluatrices de diplômés.

Toutes ces tendances soulignent un besoin grandissant relatif au rôle que les évaluatrices et les évaluateurs de diplômés d'études jouent dans le secteur de l'éducation et de la formation professionnelle, mais aussi la nécessité grandissante d'établir des liens entre ces personnes, de garantir la cohérence et la facilité de la communication et des échanges de renseignements tant entre ces personnes qu'entre les organismes.

#### C.4 Séances de réflexion

L'équipe responsable du projet a organisé quatre réunions d'évaluatrices et d'évaluateurs de diplômés d'études en exercice afin d'obtenir des renseignements pour le profil de compétences et sur des questions apparentées :

- |                        |   |
|------------------------|---|
| <b>29 OCTOBRE 2010</b> | L'après-midi de la réunion de lancement du GTPC (dans les bureaux du CMEC, à Toronto) a été consacrée à une séance de réflexion. Il y avait 14 personnes présentes, dont au moins huit personnes exerçant des fonctions d'évaluation de diplômés d'études.  |
| <b>2 NOVEMBRE 2010</b> | On a organisé une réunion spéciale dans les locaux du Conseil atlantique des ministres de l'Éducation et de la Formation (CAMEF), à Halifax. En dépit du préavis très court, deux évaluatrices/évaluateurs de diplômés d'études en exercice ont été en mesure de venir du Nouveau-Brunswick pour participer à la réunion.   |
| <b>8 NOVEMBRE 2010</b> | Séance d'une heure lors de la conférence de la CAPLA à Ottawa. Il y avait environ 50 personnes présentes. Le CICDI a expliqué le contexte (phase II du projet « Normes pancanadiennes de qualité pour l'évaluation des diplômés internationaux » – dont le présent projet est l'un des volets). Le reste de la séance a servi à présenter le projet, à distribuer une première liste de fonctions, à inviter les gens à faire des commentaires et des suggestions et à poser des questions, à nommer des personnes-ressources et les principales sources de renseignements. |
| <b>13 JANVIER 2011</b> | On a organisé une discussion en groupe de deux heures au CEFAHQ pour passer en revue la liste des compétences élaborée lors des trois premières séances et pour déceler ce qu'on avait pu manquer ou mettre au mauvais endroit lors de ce processus. Cette séance s'est déroulée en français et a fait intervenir 12 participantes et participants, dont 10 étaient des spécialistes du secteur de l'évaluation des diplômés d'études.  |





### **C.5 Entretiens de consultation**

Après la première série de réponses aux questionnaires électroniques, nous avons communiqué avec plusieurs personnes interrogées du Canada et à l'étranger pour leur demander si elles souhaitaient participer à un entretien téléphonique. Nous avons également demandé à celles qui acceptaient de répondre à quelques questions par courriel sur la taille de l'effectif de leur organisme et de leur marché du travail.

Le nombre total d'entretiens a été de neuf, dont quatre concernaient des personnes de la communauté internationale et cinq divers groupes du Canada.

Vous trouverez de plus amples détails à l'annexe D.



## ■ D. ÉLABORATION DU PROFIL DE COMPÉTENCES

Les évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études internationaux du Canada devraient se doter d'une association professionnelle chargée de réglementer leur profession.



### D.1 Format du profil de compétences

Lors de la réunion de lancement de Toronto, CamProf a présenté le format suivant pour le profil de compétences :

- groupe fonctionnel de compétences;
- compétences de base, compétences facultatives et compétences supplémentaires;
- critères de rendement;
- connaissances (globales, sur le groupe, sur des compétences précises);
- gamme de circonstances;
- valeurs et attitudes;
- exemples;
- critères d'évaluation;
- niveau EQF, catégories de Bloom, importance relative, fréquence, niveau de difficulté.

On s'est entendu pour utiliser, dans la mesure du possible, les normes de compétence pancanadiennes existantes et leur format, afin de faciliter l'émergence de formats communs et de normes communes. En l'absence de normes pancanadiennes convenables, pour la même raison, on s'est entendu pour utiliser d'autres normes de l'extérieur du Canada, lorsqu'elles s'avèrent être de qualité suffisante.

### D.2 Groupes fonctionnels

Les séances de travail ont mené à la production d'une liste de tâches effectuées par les évaluateurs et les évaluateurs de diplômes d'études. On a produit, à partir de cette liste, un premier regroupement des fonctions dans quatre principaux groupes fonctionnels. On a par la suite perfectionné ce regroupement pour le ramener à trois groupes fonctionnels :

1. évaluation;
2. communication;
3. gestion des renseignements.

Ces groupes sont appuyés par deux autres :

4. compétences professionnelles;
5. compétences spécialisées.

### D.3 Compétences individuelles : compétences de base, compétences facultatives et compétences supplémentaires

Chaque groupe fonctionnel de compétences contient une série de compétences individuelles. Celles-ci sont à leur tour divisées en compétences de base, en compétences facultatives et en compétences supplémentaires. Les compétences de base sont celles que toutes les évaluateurs et tous les évaluateurs de diplômes d'études compétents au Canada doivent posséder.

En outre, un ensemble de compétences facultatives reflète la diversité de la profession : par exemple, certaines compétences sont essentielles pour les responsables de la réglementation d'une profession, mais non pour les évaluateurs et les évaluateurs de diplômes en vue de l'admission à l'université et non plus pour les évaluateurs et les évaluateurs de diplômes pour un employeur industriel. Les compétences de base forment, avec certaines compétences facultatives choisies, les compétences essentielles de chaque sous-catégorie d'évaluateur ou d'évaluateur de diplômes d'études.

Les compétences supplémentaires sont celles qui ne font pas partie des compétences essentielles (compétences de base et sélection appropriée de compétences facultatives). Il s'agit des domaines de connaissances ou de compétences spécialisées qui ne sont pas essentiels, mais qu'on retrouve souvent, par exemple bon nombre des compétences spécialisées du groupe fonctionnel 5 (compétences spécialisées).

### D.4 Contenu de la déclaration de compétence

Pour chaque compétence, nous décrivons séparément les connaissances et les critères de rendement sous-jacents exigés. Les critères de rendement sont décrits sous la forme de phrases simples utilisant la forme infinitive du verbe, après « Il ou elle sera capable de » – par exemple, « rédiger une lettre au client ou à la cliente notant la décision sur laquelle l'évaluation a débouché ». Les connaissances sont définies au niveau de



chaque compétence individuelle, mais aussi au niveau du groupe fonctionnel, pour toute connaissance qui est commune à toutes les compétences du groupe fonctionnel. La compétence précise également la gamme de situations dans lesquelles l'évaluatrice ou l'évaluateur de diplômes d'études devrait être compétent. Lorsque cela est possible, des exemples de situations possibles sont donnés pour illustrer l'intention réelle de la compétence. Ces exemples peuvent être très utiles pour clarifier l'intention, car la formulation de la compétence doit être très générique.

Les critères d'évaluation sont fournis pour servir de guides concernant les données nécessaires (types de données et quantité) pour prouver la compétence et obtenir, à terme, l'agrément. Il convient de noter que les critères d'évaluation et la catégorie de Bloom modifiée définiront la norme pour la qualification. Il sera toutefois possible d'utiliser les compétences pour définir une gamme de normes, en les rédigeant de façon à ce qu'elles correspondent à un niveau plus élevé ou plus bas. Une norme de niveau plus élevé pourra, par exemple, utiliser l'énoncé « vérifier et signer les lettres notant la décision sur laquelle l'évaluation a débouché ».

## D.5 Niveaux

Les « niveaux » fournissent une évaluation numérique du degré de difficulté que représente une qualification particulière ou un profil particulier – ou ses composantes. Il existe plusieurs systèmes numériques dans le monde, qu'on appelle généralement « cadres » et qui comprennent entre cinq et 15 niveaux. Le cadre européen des certifications (European Qualifications Framework, EQF) et le cadre des qualifications et des crédits de l'Angleterre (Qualifications & Credit Framework, QCF) en sont de bons exemples.

On a décidé d'utiliser un cadre pancanadien de qualifications pour définir le niveau de chaque compétence. Nous avons par conséquent utilisé les descriptions du Cadre canadien de reconnaissance des qualifications (<http://www.cicic.ca/docs/cmec/QA-Statement-2007.fr.pdf>), qui couvre les niveaux du baccalauréat, de la maîtrise et du doctorat. Nous avons élargi ce cadre vers le bas en utilisant le cadre de l'Ontario. C'est le seul cadre pancanadien en deçà du niveau des grades universitaires qui figure sur le site Web du CICDI, même si nous savons que le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme en a élaboré un autre.

Les descriptions des niveaux de ce cadre pancanadien combiné figurent à l'annexe I du profil de compétences, Volume I.

Les autres paramètres (catégories de Bloom, importance, fréquence et niveau de difficulté relatifs) ont tous fait l'objet d'estimations de la part de l'équipe de consultantes et de consultants dans le cadre de l'ébauche pour la consultation et leurs valeurs ont été confirmées ou améliorées par le GTPC et par la communauté plus vaste ayant pris part aux consultations. Les descriptions des nouvelles catégories de Bloom pour les trois domaines (connaissances, compétences et valeurs) figurent à l'annexe II et l'annexe III définit des codes supplémentaires (profil de compétences, Volume I).

## D.6 Processus de consultation

On a soumis au groupe de travail, selon le processus décrit ci-dessus, une ébauche du profil de compétences le 24 janvier 2011 et on s'est livré à une longue discussion par téléconférence une semaine plus tard.

Le groupe de travail a ensuite fait des commentaires supplémentaires par écrit au cours de la semaine qui a suivi, lesquels ont débouché sur la préparation de l'ébauche pour la consultation publique le 11 février 2011. Cette ébauche a été traduite en français et les deux versions ont été publiées sur le site Web du CICDI environ une semaine plus tard.

On a invité les gens à faire part de leurs commentaires et de leurs suggestions dans le cadre d'un avis sur le site Web et de messages diffusés par courriel à la fois par le CICDI et par CamProf à toutes les personnes-ressources avec lesquelles on était entré en contact au cours du projet. On a également envoyé divers rappels.

Au total, on a reçu 69 commentaires, qui faisaient tous référence à des détails précis au sein des compétences. Personne n'a soulevé de question concernant la structure du profil de compétences ou le format des unités de compétence individuelles.

On a examiné ces commentaires attentivement et apporté diverses modifications et clarifications au profil de compétences.

## E. RECHERCHES CONTEXTUELLES

« Il faudrait réfléchir à la création d'un forum en ligne sur l'élaboration du profil de compétences, dans lequel les personnes intéressées et suffisamment motivées pourraient échanger des idées et des exemples d'applications<sup>3</sup>. »

---

<sup>3</sup> Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux, *Profil de compétences pour les évaluatrices et évaluateurs des diplômes d'études*, vol. 2, Toronto, Conseil des ministres de l'Éducation (Canada), 2012 (consulté le 11 janvier 2012).

Sur Internet : <[http://cicic.ca/docs/2012/Profil\\_Compétence\\_Volume\\_2\\_FR.pdf](http://cicic.ca/docs/2012/Profil_Compétence_Volume_2_FR.pdf)>.

## E.1 Émergence d'une nouvelle profession d'évaluatrice ou d'évaluateur de diplômes d'études

Lorsque quelqu'un d'un autre pays souhaite venir faire des études ou travailler ici sans avoir à refaire toutes ses études, il est important d'évaluer ses diplômes d'études. Le taux d'immigration élevé au Canada signifie que cela constitue un problème dans le pays depuis longtemps et qu'on a acquis un grand savoir-faire en la matière. C'est également vrai d'autres pays à forte immigration (Australie, Nouvelle-Zélande, États-Unis) et de l'Union européenne (UE) avec son marché du travail intérieur englobant 27 pays. La mondialisation du marché de l'éducation (en particulier sur le plan de l'enseignement supérieur) et du marché du travail professionnel rend la question encore plus importante, parce que le nombre de professionnelles et de professionnels qualifiés qui changent de pays augmente chaque année. Nous constatons ainsi l'émergence d'une nouvelle profession et des connaissances, de la terminologie, des pratiques et des valeurs qui s'y rattachent.

### Le Canada

Le Canada a 13 instances (10 provinces et trois territoires) et chacune est responsable de l'éducation en son sein. Il y a par conséquent divers systèmes pour l'enseignement secondaire et postsecondaire. Cependant, même si les universités du Canada sont autonomes et reflètent la diversité du pays, il existe des systèmes comparables de qualifications pour l'enseignement supérieur au Canada.

Vous trouverez à l'annexe E un tableau décrivant le système éducatif au Canada (obtenu sur le site Web du CICDI).

### La région Europe et Amérique du Nord de l'UNESCO

La région Europe et Amérique du Nord de l'UNESCO a connu des problèmes liés à la reconnaissance des diplômes d'études décernés à l'étranger et a réagi avec la Convention de Lisbonne sur la reconnaissance des qualifications, adoptée conjointement par le Conseil de l'Europe et l'UNESCO en 1997 (*Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne*), suivie de la Recommandation relative aux procédures et critères pour l'évaluation des qualifications étrangères en 2001 et de la Recommandation révisée sur les procédures et les critères d'évaluation des qualifications et des périodes d'études étrangères en 2010.

Il existe par ailleurs le réseau ENIC (European Network of National Information Centres on academic recognition and mobility) qui est constitué des 47 pays membres du Conseil de l'Europe, du Canada, des États-Unis, de l'Australie et de la Nouvelle-zélande.

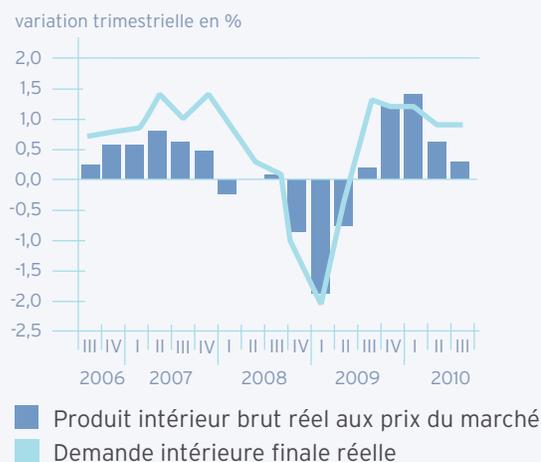
Les pays membres de l'UE qui participent au réseau ENIC font également partie du réseau National Academic Recognition Information Centres (NARIC), lequel est géré par la Commission européenne de l'UE et inclut tous les pays membres de l'UE et de l'Espace économique européen.

Les pays membres des réseaux ENIC et NARIC travaillent en collaboration étroite en organisant des réunions conjointes et en maintenant un site Web commun.

## E.2 Contexte économique

Le Canada a nettement moins souffert que la plupart des économies occidentales de la récente crise financière. En raison de la réglementation stricte du secteur bancaire et parce que son économie dépend davantage de l'agriculture, des minéraux et d'autres industries du secteur primaire, le PIB n'a chuté que pendant trois trimestres consécutifs. Les dépenses des consommatrices et des consommateurs sont stables, l'investissement dans les affaires se développe, mais l'investissement dans le bâtiment a chuté.

**Figure 7 – La demande intérieure finale progresse plus rapidement que le PIB**

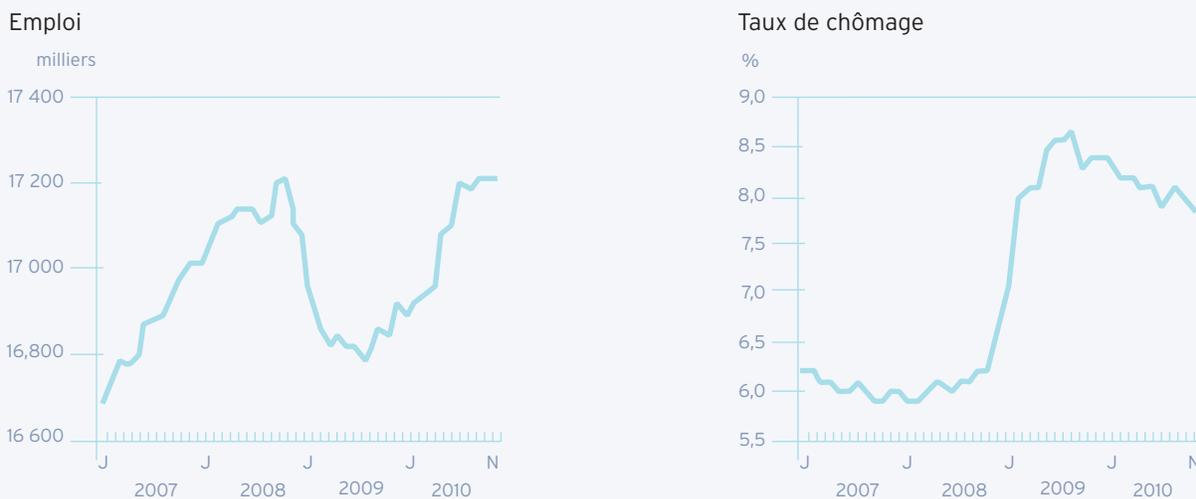


Source : Statistique Canada, *Le Quotidien*, 31 août 2010, page 2.

L'emploi total se situe à environ 17,2 millions d'emplois, ce qui représente une nette reprise après la chute brutale de la première moitié de 2009 et constitue un nouveau record. L'emploi a augmenté dans le secteur privé comme dans le secteur public au cours de la dernière année, tandis que le travail autonome a diminué. Le travail à temps plein a augmenté et le travail à temps partiel a diminué.

Au cours des deux dernières années (qui couvrent la période de récession), la population totale en âge de travailler a augmenté de 2,9 p. 100 et la population active de 1,9 p. 100. Cela explique que le taux de chômage reste élevé, comme cela est indiqué dans la figure 8, ci-dessous.

**Figure 8 - Enquête sur la population active**



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, *Le Quotidien*, 8 octobre 2010, pages 2 et 3.

Statistique Canada indique que l'immigration s'élevait à 252 500 personnes pour 2010. Selon le scénario de croissance moyenne établi par l'organisme, ce nombre devrait augmenter d'un tiers pour arriver à environ 333 600 immigrantes et immigrants par an d'ici à 2036, soit un taux de croissance de plus de 1 p. 100 par an.

Au cours de la même période, la population pancanadienne passera à plus de 40 millions, même selon le scénario de croissance faible.

En outre, d'après le recensement, il y avait, en 2006, 230 000 résidentes et résidents non permanents âgés de 15 ans ou plus. Parmi ceux-ci, environ la moitié avait un travail, principalement à temps plein, ce qui est plus du double du nombre obtenu 10 années plus tôt.

Fait tout aussi pertinent, le profil de scolarité des immigrantes et des immigrants s'améliore. Les immigrantes et les immigrants sont plus susceptibles d'être des individus bien éduqués qui souhaitent trouver un emploi professionnel, par opposition aux travailleuses et travailleurs non spécialisés, aux travailleuses et travailleurs intermédiaires et aux artisans du passé.

Ces deux facteurs (volume et formation) causeront une augmentation régulière de la demande de services d'évaluation de diplômes d'études au cours des années à venir.

### E.3 Employeurs des évaluateurs et évaluatrices de diplômés d'études au Canada

#### *Pour le secteur de l'éducation*

Pour être admis à un programme d'enseignement supérieur, il est nécessaire de prouver qu'on répond aux exigences d'admission. Ce travail est effectué par des évaluateurs et des évaluatrices de diplômés d'études qui travaillent directement ou par l'entremise d'ententes avec :

- un établissement d'enseignement (ou même une faculté ou un département précis) – par exemple, les facultés ou les divisions de l'Université Dalhousie ou du Red River College;
- un service d'évaluation des diplômés d'études du secteur public – par exemple, le CEFAHQ, l'International Qualifications Assessment Service (IQAS) de l'Alberta, ou l'Academic Credentials Assessment Service (ACAS) du Manitoba;
- un service privé d'évaluation des diplômés comme World Education Services (WES) ou le Service canadien d'évaluation de documents scolaires internationaux (ICAS);
- un service d'évaluation d'études mis sur pied au sein d'un établissement d'enseignement afin d'offrir des services au grand public, comme l'International Credential Evaluation Service (ICES) de la Colombie-Britannique ou le Comparative Education Service (CES) de l'Université de Toronto.

L'Association des registraires des universités et collèges du Canada s'intéresse à l'évaluation des diplômés d'études, et ses membres ont fait des suggestions pour le présent projet.

L'Alliance canadienne des services d'évaluation de diplômés (ACSED) rassemble les sept plus grands services d'évaluation de diplômés, qui coopèrent en vue de renforcer les normes et d'assurer la qualité et contribuent au présent projet depuis le début.

#### *Pour les organismes professionnels de réglementation*

Les organismes de réglementation des provinces et des territoires ont pour responsabilité de gérer l'agrément pour toute une gamme de professions et de délivrer des permis d'exercer ces professions. Certains ont des évaluateurs et des évaluatrices de diplômés qui évaluent les diplômés d'études internationaux avant de déterminer l'acceptabilité des qualifications. Le travail de ces personnes consiste en partie à déterminer la pertinence

des diplômés d'études des candidates et candidats, par exemple pour déterminer si ceux-ci ont fait suffisamment d'études pour pouvoir exercer la profession ou quelle formation scolaire peut s'avérer nécessaire. L'évaluation des diplômés d'études est donc effectuée par les organismes professionnels de réglementation ou, en vertu d'ententes, par les services d'évaluation des diplômés d'études privés ou publics.

Plusieurs organismes rassemblent les organismes professionnels de réglementation du Canada, dont les membres ont apporté des suggestions au présent projet :

- Réseau canadien des associations nationales d'organismes de réglementation ;
- Association des agences d'agrément du Canada ;
- programme de normes interprovinciales « Sceau rouge »;
- programme d'agrément « Sceau d'or » de l'Association canadienne de la construction.

#### *Pour les autres*

Nous pensons que certains grands employeurs utilisent leurs propres évaluateurs et évaluatrices, dont il ne fait pas de doute qu'ils font un certain travail d'évaluation de diplômés d'études dans le cadre de leurs activités de recrutement (et peut-être aussi dans le cadre de l'assurance de la qualité). Ces personnes se trouvent principalement dans le secteur gouvernemental, mais leur nombre total est nettement plus faible que celui des personnes qui travaillent pour le secteur de l'éducation et pour les organismes professionnels de réglementation. Nous ne connaissons pas de manière d'entrer en contact avec ce groupe.

Enfin, il existe des groupes (principalement des organisations non gouvernementales de bénévoles) dont le rôle est d'aider les immigrantes et les immigrants, et il est probable que certains d'entre eux réalisent un certain travail d'évaluation de diplômés d'études. Il est fortement probable que celles et ceux qui travaillent dans la RAC pour les immigrantes et les immigrants ou pour les réfugiées et les réfugiés ont des liens particuliers avec les services d'évaluation des diplômés d'études, même si, lors de notre participation à la conférence de la CAPLA, nous avons été portés à comprendre que les spécialistes de la RAC ne procèdent pas généralement à l'évaluation des diplômés d'études. De même, bien que les évaluatrices

et les évaluateurs de diplômes d'études doivent être conscients de ce qui est possible dans le cadre de la RAC (pour les gens qui n'ont jamais acquis de titres formels correspondant à leurs aptitudes ou ceux qui, comme les réfugiées et réfugiés, ont perdu la preuve de leurs titres) et être capables d'adresser leur clientèle vers les ressources appropriées en RAC, ils n'ont pas à avoir eux-mêmes des compétences en RAC.

Il n'y a pas, à notre connaissance, d'association professionnelle des évaluateurs et évaluateurs de diplômes d'études, ni au Canada ni ailleurs dans le monde.

#### **E.4 Que savons-nous sur les évaluateurs et les évaluateurs de diplômes d'études?**

Le principal thème qui se dégage de nos recherches sur les évaluateurs et les évaluateurs de diplômes d'études est le manque de comparabilité d'un organisme d'évaluation à l'autre. Ces différences découlent principalement du fait que les organismes (ou les pays, d'ailleurs) se concentrent souvent sur des aspects différents dans leurs évaluations, que ce soit la réglementation de l'industrie, l'immigration ou l'évaluation de qualifications relatives à un métier.

Au sein des organismes, il peut également exister certaines spécialisations. Les personnes peuvent se spécialiser dans certaines langues ou régions, ce qui maximise l'efficacité au lieu de demander à chacune de travailler dans tous les secteurs. De plus, de nombreux organismes ont mis sur pied des bases de données exhaustives qui rassemblent les données sur lesquelles des recherches ont été effectuées et/ou les décisions antérieures, ce qui maximise également l'efficacité au sein de l'organisme. Les organismes de plus grande taille sont plus susceptibles de posséder des bases de données complètes et détaillées, mais de nombreux organismes plus modestes se sont dotés d'une forme quelconque de données électroniques qu'ils peuvent consulter. Certaines de ces bases de données, comme celle de UK-NARIC, sont déjà offertes à d'autres personnes en échange de certains frais. Pour identifier les établissements frauduleux, les évaluateurs et les évaluateurs se fient normalement à la communication et à des « listes blanches », qui regroupent les établissements reconnus, plutôt qu'à des listes d'établissements non reconnus.

Les exigences relatives à l'éducation pour devenir évaluateur ou évalueuse de diplômes d'études peuvent varier, mais elles comprennent pour la plupart un premier diplôme universitaire ou plus. Les spécialisations géographiques, linguistiques ou éducatives peuvent constituer un atout. Plusieurs réponses au questionnaire électronique et lors des entretiens faisaient mention de l'attention prêtée aux détails comme formant la qualité la plus importante de toute candidate ou tout candidat potentiel. Vu la difficulté et les particularités relatives à ce travail, bon nombre des personnes interviewées responsables de l'embauche de nouvelles évaluateurs ou de nouveaux évaluateurs de diplômes d'études ont mentionné qu'elles recherchaient des candidates et des candidats possédant les qualités désirées, afin d'ensuite les former en cours de travail.

#### **E.5 Formation**

La formation offerte varie, mais la majeure partie de la formation a été décrite comme se faisant en milieu de travail décrite et semblable à celle d'une apprentie ou d'un apprenti, qui apprend l'art d'évaluer les diplômes. Une gamme de cours de formation externes est offerte en plus de la formation en milieu de travail. Par exemple, WES fournit et organise des ateliers et des séminaires pour les évaluateurs et les évaluateurs de diplômes d'études de différents organismes. Ces ateliers couvrent les nouvelles techniques en évaluation des diplômes, ainsi que l'art de dépister les documents frauduleux<sup>4</sup>. Ils peuvent également inclure des témoignages de présentatrices et de présentateurs ayant passé par un processus d'évaluation de leurs diplômes d'études. Le réseau ENIC organise aussi des rencontres permettant aux évaluateurs et aux évaluateurs de diplômes d'études de nouer des réseaux de relations et de mettre en commun leurs techniques et leurs renseignements.

À l'heure actuelle, à notre connaissance, il n'existe pas de cours postsecondaire en évaluation de diplômes d'études, en dehors de certains organismes d'évaluation qui exigent des candidates et candidats à l'embauche à un poste d'évalueuse ou d'évaluateur de diplômes d'études qu'ils suivent un cours précis de courte durée dans le domaine.

<sup>4</sup> Brochure de WES, disponible sur son site Web pour le Canada, à [www.wes.org/ca](http://www.wes.org/ca).

Ce sont généralement les employeurs qui répondent aux besoins de formation des évaluateurs et évaluatrices de diplômes d'études ou alors ceux-ci assurent eux-mêmes leur propre formation. Comme nous l'avons mentionné précédemment, il ne semble pas exister de cours universitaire qui soit directement pertinent, même si le profil de compétences a été développé comme point de départ pour offrir un cours en apprentissage ouvert.

Il est également clair qu'il y a eu un certain nombre de stages en milieu de travail auprès d'autres divisions d'ENIC, ce qui a facilité l'échange de renseignements et de procédures et contribué à renforcer la compréhension et la confiance réciproques. L'intention du présent projet est que le profil de compétences produit soit mis en commun sur la scène internationale et auprès des différents employeurs du Canada. Nous avons par conséquent tenu compte des pratiques exemplaires internationales lors de l'élaboration du profil de compétences.

### E.6 Renseignements sur le marché du travail

La première question à poser est la suivante : y a-t-il un marché du travail dans ce secteur? Étant donné la grande superficie du Canada, ses 13 systèmes d'éducation et ses deux langues officielles, il semble plus réaliste de considérer le marché du travail comme une série de marchés régionaux distincts et dont les liens sont plutôt faibles.

Nous décrivons ci-dessus le recrutement et la formation des évaluateurs et des évaluatrices de diplômes d'études de façon générale (sections E.4 et E.5).

Le site Web du CICDI fournit les estimations suivantes :

- plus de 50 professions faisant l'objet d'une réglementation;
- 400 organismes de réglementation;
- sept (grandes) agences d'évaluation;
- 427 établissements d'enseignement postsecondaire reconnus et autorisés.

Tous ces organismes prennent part à l'évaluation et à la reconnaissance des diplômes.

Lors d'une enquête auprès de 41 agences d'évaluation des qualifications entreprise par le Bureau du commissaire à l'équité de l'Ontario et publiée en mars 2009, 29 agences ont répondu à la question sur le nombre d'employées et d'employés et les réponses vont comme suit :

NOMBRE D'EMPLOYÉES ET D'EMPLOYÉS	NOMBRE D'AGENCES
de 0 à 10	12
de 11 à 50	11
de 51 à 100	4
plus de 100	2

La plupart des agences ayant participé à l'enquête avaient moins de 50 employées et employés; seulement deux d'entre elles en avaient plus de 100.

Si on extrapole à partir de ces chiffres et si on fait une estimation pour les organismes de petite taille, la taille totale du marché du travail dans ce secteur est de 2000 à 3000 personnes. Elle pourrait cependant être plus élevée, puisque certaines des grandes agences n'ont pas participé à l'enquête. Ces chiffres incluent non seulement les évaluateurs et les évaluatrices de diplômes d'études, mais aussi le personnel d'administration et de gestion.

Personne ne s'est plaint du taux élevé de roulement du personnel ou de difficultés de recrutement. (Au contraire, un des organismes américains a déclaré : « La mauvaise conjoncture économique fait qu'un grand nombre de personnes cherchent de l'emploi chez nous » – mais cela ne s'applique peut-être pas au Canada.)

La plupart des organismes (en particulier de petite taille) ne semblent pas avoir de structure formelle de rangs ou d'échelle de salaire formelle. L'un des grands organismes possède une structure à trois niveaux : évaluateurs et évaluatrices adjoints, évaluateurs et évaluatrices de premier rang et évaluateurs et évaluatrices de rang supérieur, avec des échelles de salaire se chevauchant comme suit :

Évaluatrices et évaluateurs adjoints	49 000 à 64 000 \$
Évaluatrices et évaluateurs de premier rang	53 000 à 70 000 \$
Évaluatrices et évaluateurs de rang supérieur	61 000 à 80 000 \$

D'autres ont des salaires moins élevés, parfois nettement moins élevés.

La plupart des organismes ont de services de soutien administratif pour leur personnel professionnel : réceptionnistes, responsables de la correspondance, responsables des dossiers, responsables des bases de données.

En dehors de ces remarques d'ordre général, nous n'avons pas été en mesure d'obtenir de données réalistes sur les taux de croissance, les salaires ou les taux de roulement du personnel.

### E.7 Assurance de la qualité

Nous concluons cette section sur le contexte par quelques remarques sur la qualité. La qualité des évaluations est clairement d'importance cruciale, tant pour le bien-être futur de l'individu concerné que pour la crédibilité de l'organisme qui va l'admettre. Il est important que les évaluations soient respectées, largement acceptées et transférables (c'est-à-dire que les autres organismes se fient à l'évaluation faite par un organisme donné).

Il est à noter que la plupart des organismes internationaux consultés dans le cadre de ce projet ont un « code de pratique » ou quelque chose de semblable. En outre, il est clair que ces codes ont des points communs remarquables, puisqu'ils ont évolué à partir de certaines notions de base communes.

Cela dit, la plupart des organismes étrangers ont un monopole dans leur pays. Ce n'est pas le cas au Canada, puisque l'autonomie des provinces et territoires, des professions et des universités engendre une diversité d'approche avec de multiples agents.

La commissaire à l'équité de l'Ontario, dans son message d'introduction à *l'Étude sur les organismes d'évaluation des titres de compétences* de 2009, déclare :

« [Les] résultats [de cette étude] confirment que le processus menant à l'obtention d'une licence d'exercice d'une profession peut être long, coûteux et difficile. Ils démontrent aussi l'existence d'exemples de bonnes pratiques au sein des organismes œuvrant à améliorer l'équité de leurs processus d'évaluation. »

Cela a été abordé dans une grande étude intitulée « Normes pancanadiennes de qualité pour l'évaluation des diplômes internationaux », dont les résultats ont été publiés en décembre 2009 par le CICDI. Cette étude concluait que, si la majorité des évaluations sont relativement cohérentes, on trouve dans certains cas des différences dans les résultats, les processus et les méthodologies. L'étude indiquait qu'il y a des possibilités d'harmoniser davantage les pratiques afin d'améliorer la comparabilité, et a compris une série de recommandations à cet égard.

Nous espérons que le présent projet contribuera lui aussi à améliorer la qualité de l'évaluation des diplômes d'études.

## **F. RECOMMANDATIONS POUR LES DÉVELOPPEMENTS À VENIR**

Les employeurs des évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études devraient intégrer le profil de compétences dans leurs processus de recrutement et de promotion. Ils devraient aussi utiliser le profil de compétences pour définir les compétences techniques de leurs employés dans le système d'évaluation du rendement de leurs ressources humaines.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Les recommandations sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) ou du Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux.



La première phase du projet « Normes pancanadiennes de qualité pour l'évaluation des diplômes internationaux » faisait la recommandation suivante : « Sensibiliser le public, en particulier les employeurs, au rôle des agences d'évaluation. »<sup>6</sup> Dès le départ, l'élaboration de ce profil de compétences avait comme intention de « renforcer la visibilité de la profession [d'évaluatrice ou d'évaluateur de diplômes d'études] ».<sup>7</sup> Dans cette dernière section, nous faisons des recommandations quant aux utilisations possibles du profil de compétences pour la poursuite du travail d'élaboration sur le plan technique (F.1), mais aussi pour sensibiliser davantage le public au Canada (F.2) et à l'étranger (F.3).

### F.1 Développements à venir découlant du profil de compétences

Le profil de compétences avait pour intention à la fois d'« aider les organismes employant des évaluatrices et des évaluateurs de diplômes d'études à améliorer leurs exigences dans le domaine des ressources humaines »<sup>8</sup> et de mener à « l'élaboration d'un programme universitaire tout spécialement adapté à cette profession ».<sup>9</sup> D'après notre propre expérience, nous savons que l'on peut faire d'un profil de compétences les utilisations suivantes :

1. Le profil pourrait être utilisé pour aider le CMEC et le CICDI à poursuivre leur travail d'élaboration d'un ensemble de titres de compétences pour les évaluatrices et les évaluateurs de diplômes d'études. Nous envisageons divers titres de compétences modulaires, qui correspondraient aux domaines de compétence du profil et qui permettraient aux personnes concernées de progresser dans l'acquisition d'un ensemble complet de qualifications et même au-delà (en obtenant des qualifications spécialisées supplémentaires). Chaque domaine de compétence peut, en théorie, mener à deux titres de compétences : un diplôme d'études se rapportant aux connaissances sous-jacentes exigées par la discipline et un diplôme axé sur les compétences, qui démontre la gamme des compétences acquises par la personne (et qui doit incorporer le diplôme d'études). Les processus d'apprentissage et les

outils d'évaluation appropriés pour ces deux types de diplômes seront nettement différents. En pratique, la gamme de titres de compétences qu'on offrira dépendra de ce qui convient sur le plan pratique (c'est-à-dire de ce qui correspond au parcours typique dans la profession) et de ce qui est économiquement faisable. Nous considérons qu'il est essentiel d'offrir également, en plus du cursus traditionnel à base de cours, la possibilité d'obtenir une évaluation de la RAC, afin de tenir compte des besoins de l'ensemble des professionnelles et des professionnels compétents qui n'ont pas besoin de suivre de cours avant de faire l'objet d'une évaluation de leurs compétences.

2. Le CMEC et le CICDI devraient promouvoir l'élaboration d'un programme universitaire pour les évaluatrices et les évaluateurs de diplômes d'études, dont les modules correspondraient au profil de compétences. Il nous semble qu'il serait approprié d'élaborer ce programme sous forme hybride ou en formation à distance, pour qu'il soit rentable et accessible aux personnes qui occupent déjà un emploi et même aux étudiantes et étudiants qui se trouvent à l'étranger. Nous n'avons pas connaissance de l'existence d'un cours quelconque de formation à distance portant sur les compétences de base des évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études.
3. Les employeurs des évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études trouveront pratique d'utiliser le profil de compétences pour définir les compétences techniques de ces employés dans le système d'évaluation du rendement de leurs ressources humaines. Ils devraient ainsi cerner les compétences exigées pour chaque rôle dans les emplois de l'organisme, en guise de première étape en vue de créer une version adaptée à leur propre utilisation. On peut se servir du profil pour définir avec précision les compétences abordées et évaluées lors de l'entretien d'évaluation du rendement de l'employée ou de l'employé. Il devrait être possible d'utiliser les dossiers d'évaluation du rendement pour obtenir des preuves du travail accompli par l'employée ou l'employé dans la perspective d'incorporer ces preuves dans un processus de RAC.
4. Les organismes qui emploient des évaluatrices et des évaluateurs de diplômes d'études seront

6 Recommandation 9.

7 Demande de propositions.

8 Demande de propositions.

9 Demande de propositions.





également en mesure d'intégrer le profil de compétences dans leurs processus de recrutement et de promotion. On peut se servir du profil pour cerner et définir les compétences qu'on mentionnera dans les offres d'emploi et les critères d'évaluation utilisés lors des entretiens d'évaluation.

5. Les organismes dont les membres sont des évaluatrices et des évaluateurs de diplômes d'études (employeurs et associations professionnelles) peuvent intégrer le profil de compétences dans leurs systèmes de formation continue. Le profil de compétences peut, par exemple, servir de base à une évaluation que l'employé fait lui-même de ses besoins en matière d'apprentissage. Nous nous sommes servis d'un profil de compétences semblable pour construire un système de classification pour un site Web offrant des ressources de perfectionnement comme des cours de courte durée et des publications.
6. Les organismes qui effectuent des évaluations de diplômes d'études peuvent intégrer le profil de compétences dans leur système d'assurance de la qualité, par exemple en garantissant que seuls les membres du personnel qui sont en mesure de montrer leur compétence par rapport aux exigences du profil ont le droit d'effectuer certaines tâches cruciales, comme l'approbation officielle d'un rapport d'évaluation.
7. Le cadre d'assurance de la qualité pour l'évaluation des diplômes d'études devrait utiliser le profil de compétences pour définir les critères d'évaluation des compétences du personnel, qui sont un facteur déterminant lorsqu'on cherche à obtenir des résultats de qualité.
8. Les associations qui rassemblent les organismes qui effectuent des évaluations de diplômes d'études devraient :
  - intégrer le profil dans leurs exigences d'adhésion, par exemple en exigeant des organismes qui souhaitent adhérer qu'ils s'engagent explicitement à mettre en place un personnel compétent et qualifié et en se servant du profil pour mesurer la compétence;
  - négocier des rabais pour la prime d'assurance à verser aux compagnies d'assurance pour les polices d'assurance d'indemnisation professionnelle, afin de tenir compte du fait que le risque est moindre lorsque le personnel a des compétences établies objectivement (par exemple, parce que le rendement des membres du personnel est régulièrement évalué par rapport au profil de compétences ou parce qu'ils détiennent un titre de qualification basé sur le profil de compétences);
- élaborer un contrat d'engagement standard pour les services d'évaluation de diplômes qui garantit au client que le service utilisera un personnel compétent (la compétence étant définie à partir du profil de compétences, comme dans l'exemple précédent).
9. Le CICDI pourrait élaborer un manuel pour les employeurs leur montrant comment utiliser le profil de compétences dans des applications comme celles qui sont évoquées ci-dessus (voir par exemple [en anglais seulement] <http://www.cic.org.uk/activities/STEP.pdf> aux pages 76 à 102). L'élaboration de ce manuel pourrait être entreprise de concert avec d'autres organismes qui ont élaboré des profils de compétences, comme Ingénieurs Canada et les conseils sectoriels.
10. Les évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études et les organismes qui les emploient devraient former une association professionnelle des évaluatrices et évaluateurs de diplômes d'études du Canada. Cette association devra mettre en place les dispositifs suivants :
  - différents grades pour les membres (étudiante, étudiant, membre associé, membre) en définissant les normes exigées pour chaque grade, ainsi que les processus d'évaluation utilisés pour décerner les différents grades;
  - des systèmes pour la formation initiale (qui précisent, par exemple, les exigences minimales pour les dispositifs de formation des employeurs pour les évaluatrices et évaluateurs de cycle supérieur et les techniciennes et techniciens);
  - des systèmes favorisant (et exigeant) la formation continue des membres, afin qu'ils maintiennent leur niveau de compétence dans un milieu de travail qui évolue rapidement;
  - un code de déontologie que les membres doivent respecter;



- un registre public des membres reconnus comme étant des évaluateurs et évalueuses compétents.

Tous ces systèmes et toutes ces exigences s'appuieraient sur le profil de compétences.

11. Les associations professionnelles pour les professions apparentées devraient être informées du profil de compétences et invitées à l'utiliser. Par exemple, le Conseil canadien des associations en ressources humaines (CCARH, [www.cchra.ca](http://www.cchra.ca)) pourrait envisager d'adopter certains des domaines de compétence du profil de compétences de l'évaluatrice ou de l'évaluateur de diplômes d'études sous la forme d'un module facultatif ou supplémentaire pour l'Ensemble de connaissances communes révisé et les Compétences professionnelles requises des conseillères et des conseillers en ressources humaines agréés. Une association professionnelle de spécialistes des TI pourrait aussi reconnaître les compétences se rapportant aux TI comme étant des compétences qui répondent à certaines de ses exigences pour l'adhésion ou à l'un de ses titres de compétences.
12. Il faudrait réexaminer et mettre à jour le profil de compétences à intervalles réguliers. Il faudrait probablement lancer la première mise à jour en 2013, parce qu'on mettra sans aucun doute en évidence un nombre important de modifications à apporter une fois qu'on se sera mis à utiliser ce profil et parce que la profession et ses pratiques se développent très rapidement. On pourrait mettre en place, sur le site Web du CICDI, un mécanisme pour rassembler les commentaires sur l'utilisation du profil et les demandes de modifications.
13. Une évaluation externe indépendante de l'impact du projet « Normes pancanadiennes de qualité pour l'évaluation des diplômes internationaux » devrait être réalisée et comprendre le profil de compétences en 2014 (une fois qu'on aura eu l'occasion d'adopter et de mettre en œuvre les nouveaux outils). Il faudrait que cette étude examine à la fois le processus de mise en œuvre et l'impact de ces normes, afin :
  - de mettre en évidence les initiatives supplémentaires qui pourraient être nécessaires;

- de tirer des leçons pour la mise en œuvre de programmes visant à faire évoluer les choses dans d'autres secteurs professionnels;
- de fournir une étude de cas sur la mise en place d'une nouvelle discipline professionnelle.

14. L'annexe I du profil de compétences, Volume I, présente une combinaison simple de deux cadres de qualifications propres au Canada, qui sont tous deux de portée limitée. Il est important de disposer de niveaux de référence pour les profils de compétences et les cadres de compétence et il est souhaitable d'utiliser un cadre pancanadien qui couvre tous les secteurs. Cette combinaison de deux cadres que nous avons utilisée n'est acceptable qu'à titre temporaire. Il convient d'envisager d'élaborer un cadre pancanadien qui couvre tous les secteurs.

## F.2 Diffusion au Canada

Il faudra diffuser le profil de compétences au Canada auprès de différents groupes :

- les gouvernements provinciaux/territoriaux et le gouvernement fédéral (en raison de leurs rôles de responsables des décisions, d'employeurs d'évaluatrices et d'évaluateurs de diplômes d'études et d'employeurs de personnes ayant des diplômes étrangers);
- les individus effectuant des tâches qui relèvent de l'évaluation de diplômes d'études;
- les employeurs d'évaluatrices et d'évaluateurs de diplômes d'études;
- les organismes qui sont des clients des évaluatrices et des évaluateurs de diplômes d'études;
- les organismes qui se fient aux recommandations d'évaluatrices et d'évaluateurs de diplômes d'études (par exemple, ceux qui recrutent des personnes de l'étranger, les organismes auprès desquels les professionnelles et les professionnels s'inscrivent, les universités et les collèges);
- les clientes et les clients individuels qui souhaitent faire évaluer leurs propres diplômes (ou faire évaluer un diplôme avant d'investir dans les études visant à l'obtenir);
- les personnes qui offrent des services aux évaluatrices et aux évaluateurs de diplômes d'études (par exemple, celles qui offrent des formations, des évaluations ou des certificats d'assurance de la qualité);



- les associations professionnelles de professions apparentées (voir F.1, recommandation 11);
- les spécialistes de l'orientation professionnelle, afin de les alerter quant à l'émergence d'une nouvelle discipline professionnelle;
- les personnes faisant la promotion du Canada en tant que destination pour le travail ou les études et celles qui aident les immigrantes et les immigrants à réaliser leur potentiel;
- le grand public, auquel on peut assurer que l'évaluation des diplômes d'études au Canada se fait de façon professionnelle, selon des normes reconnues et selon un processus qui peut servir d'exemple aux autres pays dans toutes les régions du monde.

Nous recommandons par conséquent les mesures suivantes :

15. Le profil de compétences et le présent rapport final devraient être produits sous la forme d'un document d'une grande qualité sur le plan graphique.
16. Le profil de compétences devrait être mis en ligne sous la forme d'un document PDF téléchargeable, diffusé sur cédérom (par exemple, lors des congrès) et publié en version imprimée (remise, par exemple, à l'ensemble des évaluatrices et des évaluateurs de diplômes d'études du Canada pour la poursuite de leur formation continue).
17. Le présent rapport final et ses annexes devraient être mis en ligne sous la forme d'un document PDF téléchargeable. Il pourrait être souhaitable de produire un petit nombre de versions imprimées à distribuer à des individus et à des organismes clés. Il faudrait que les cédéroms produits conformément à la recommandation précédente contiennent également le rapport final et les annexes avec le profil de compétences.
18. Il faudrait réfléchir à la création d'un forum en ligne sur l'élaboration du profil de compétences, dans lequel les personnes intéressées et suffisamment motivées pourraient échanger des idées et des exemples d'applications. (Il semble probable que cela puisse se faire dans le cadre du projet d'élaboration d'une application Web pour l'échange des résultats des évaluations, des ressources et des méthodologies d'évaluation des diplômes d'études.) Les membres du forum devraient avoir accès à

la version MS Word du profil de compétences, pour qu'ils puissent la modifier et l'utiliser (par exemple en y apportant des modifications pour l'utilisation dans des documents internes, comme les évaluations du rendement). Il faudrait encourager les gens à développer des applications commerciales, comme des modules supplémentaires pour les logiciels existants de gestion des ressources humaines et de formation ou même des applications pour les téléphones intelligents.

19. Le CICDI devrait mettre sur pied un registre auquel pourraient s'inscrire volontairement l'ensemble des évaluatrices et des évaluateurs de diplômes d'études connus au Canada et leurs employeurs (y compris les services des ressources humaines des organismes gouvernementaux et des autres employeurs importants). Le CICDI pourrait se servir du registre pour attirer l'attention sur les résultats et les produits des différents volets du projet « Normes pancanadiennes de qualité pour l'évaluation des diplômes internationaux » : le profil de compétences, le cadre d'assurance de la qualité, les guides terminologiques, le forum, etc.
20. Il faudrait que le CICDI fasse un effort soutenu en vue de cibler tous les employeurs qui font leur propre travail d'évaluation de diplômes à l'interne et de communiquer avec les évaluatrices et les évaluateurs de ces employeurs. Parmi les canaux de communication dont on pourrait se servir, on note les suivants :
  - conseils sectoriels;
  - CCARH;
  - organismes provinciaux d'agrément pour les professions faisant l'objet d'un agrément;
  - organismes qui soutiennent les immigrantes et les immigrants;
  - réseaux de personnes œuvrant dans le secteur du recrutement de migrantes et de migrants et de la promotion de l'immigration.
21. Le CICDI devrait organiser une campagne de mise à contribution de tous les services d'évaluation de diplômes d'études pour lesquels il pourrait être intéressant de se mettre en conformité avec le profil de compétences et le cadre d'assurance de la qualité. Il pourrait y avoir un symbole ou « sceau d'approbation » distinguant publiquement les organismes qui sont en pleine conformité et





un logo indiquant le statut de « membre associé » pour les organismes qui s'engagent à se mettre en conformité et pour lesquels le processus de mise en conformité est déjà bien engagé. Ce symbole et ce logo pourraient être utilisés dans les publicités de recrutement, la correspondance, les brochures et les documents dans lesquels on note les résultats des évaluations.

22. Il faudrait un grand lancement officiel pour le profil de compétences, avec un communiqué de presse et une conférence de presse. Le service des communications du CMEC pourra offrir des conseils concernant la question de savoir s'il est préférable de le lancer en même temps que d'autres produits élaborés récemment, comme les guides terminologiques et le cadre d'assurance de la qualité, ou s'il est préférable d'organiser une série de lancements. On peut renforcer la publicité dans le cadre de l'Atelier national des évaluateurs et évalueuses de diplômes prévu pour l'automne 2011. Il y aura également une autre occasion de répéter l'annonce lorsque le Canada ratifiera la Convention de Lisbonne sur la reconnaissance des qualifications.
23. Les personnes ayant participé à l'élaboration du profil de compétences (membres du groupe de travail, consultantes et consultants) devraient être encouragées à :
  - faire des présentations lors des congrès se rapportant à l'éducation, au recrutement, aux professions, etc.;
  - publier des articles sur le profil de compétences dans des revues savantes et professionnelles.

### F.3 Diffusion au-delà du Canada

Le fait que le profil de compétences est disponible à la fois en français et en anglais fait qu'il est accessible pour un vaste auditoire dans le monde. Ce profil a été élaboré dans le cadre d'un processus approfondi de consultation de la communauté internationale et est sans rival dans le monde. Cela est également vrai pour le cadre d'assurance de la qualité, les guides terminologiques et les autres produits, qui forment un tout cohérent, qui se complètent les uns les autres et dont l'ensemble est plus fort que la somme de ses éléments. Nous recommandons donc que le profil de compétences et les autres produits soient diffusés

aussi largement que possible. Cette diffusion procurera des avantages supplémentaires :

- Elle renforcera l'image des évaluateurs et des évalueuses de diplômes d'études du Canada partout dans le monde en tant que corps professionnel à la fine pointe dans le secteur;
- Elle encouragera les gens à continuer à faire part de leurs commentaires et de leurs suggestions sur le profil de compétences, dont on pourra assurer la mise à jour, pour en faire un outil encore plus solide et en amélioration constante;
- Elle encouragera d'autres personnes à adopter (et à adapter) le profil de compétences pour leur propre utilisation, ce qui conduira à la formation d'une « masse critique » d'utilisatrices et d'utilisateurs ayant les mêmes concepts, les mêmes modes de travail, le même vocabulaire, etc., facilitera la coopération internationale et renforcera l'assurance de la qualité;
- Elle rendra plus probable le développement d'outils informatiques permettant d'utiliser le profil de compétences, parce que le marché potentiel sera plus vaste;
- Elle pourrait même encourager les gens à immigrer au Canada, en améliorant la réputation de l'évaluation de diplômes d'études.

Nous recommandons par conséquent les mesures suivantes :

24. Le CICDI devrait envoyer une circulaire par courriel à l'ensemble des évaluateurs et des évalueuses de diplômes d'études et des employeurs d'évaluateurs et d'évalueuses de diplômes d'études qu'il connaît à l'étranger, dans toutes les régions concernées par la convention de l'UNESCO sur les évaluations de diplômes d'études, et en particulier à celles et à ceux qui ont exprimé leur intérêt pour ce projet. Cette circulaire devrait émaner conjointement de tous les sous-projets, attirer l'attention des gens sur ce qui est disponible aujourd'hui (le profil de compétences, le cadre d'assurance de la qualité, les guides terminologiques, le forum, etc.) et les encourager à adopter (et à adapter) ces outils pour leur propre utilisation.
25. Le CICDI devrait utiliser une certaine forme de droits de propriété intellectuelle autorisant les utilisatrices et utilisateurs à utiliser et à adapter les produits,





du moment que la source est toujours citée. Cela favorisera à la fois l'adoption des produits et la poursuite du travail d'élaboration des ressources, en garantissant que l'origine des produits est bien connue. Les licences libres « Creative Commons » (<http://creativecommons.org> [en anglais seulement]) seraient appropriées.

26. Les évaluateurs et les évaluatrices de diplômes d'études du Canada devraient être encouragés à faire des présentations lors des congrès internationaux pour les évaluateurs et les évaluatrices de diplômes d'études, les universitaires et les professions, ainsi qu'à publier des articles sur le profil de compétences, le cadre d'assurance de la qualité, les guides terminologiques, le forum, etc. dans des revues internationales.
27. Le CICDI devrait être un partenaire (ou un fournisseur quand cela est approprié) pour des projets internationaux pertinents, afin de maximiser la sensibilisation de la communauté internationale et son adoption des produits.



NORMES PANCANADIENNES DE QUALITÉ POUR L'ÉVALUATION  
DES DIPLÔMES INTERNATIONAUX  
RESSOURCES DISPONIBLES EN FRANÇAIS

---

1. Normes pancanadiennes de qualité pour l'évaluation des diplômes d'études internationaux - Phase II
  2. *Cadre pancanadien d'assurance de la qualité pour l'évaluation des diplômes d'études internationaux*
  3. *Profil de compétences pour les évaluateurs et évaluatrices de diplômes d'études – Volume 1*
  4. *Profil de compétences pour les évaluateurs et évaluatrices de diplômes d'études – Volume 2*
  5. *Profil de compétences pour les évaluateurs et évaluatrices de diplômes d'études – Volume 3*
  6. Étude de la faisabilité d'un programme de formation à distance pour les évaluateurs et évaluatrices de diplômes d'études au Canada
  7. Étude de la faisabilité d'une application Web pour l'échange des résultats, des ressources et des méthodologies de l'évaluation des diplômes d'études
  8. *Guide de la terminologie française de l'évaluation des diplômes d'études au Canada*  
<http://terminologies.cicdi.ca>  
(EN LIGNE SEULEMENT)  
  
*Guide de la terminologie anglaise de l'évaluation des diplômes d'études au Canada*  
<http://terminology.cicic.ca>  
(EN LIGNE SEULEMENT)
  9. Profils de pays  
<http://profilspays.cicdi.ca>  
(EN LIGNE SEULEMENT)
- 

RESOURCES ARE ALSO AVAILABLE IN ENGLISH



[www.evaluation.cicic.ca](http://www.evaluation.cicic.ca)