



Renforcer le programme du Sceau rouge

Assurer la pertinence du Sceau rouge

Leçons apprises et prochaines étapes

Sommaire

Depuis plus de 50 ans, le programme du Sceau rouge est considéré comme la norme en matière de reconnaissance professionnelle de qualité au Canada. Il y a actuellement 53 métiers spécialisés qui font parties du programme. Dans le cadre du programme du Sceau rouge, nous appliquons des normes pancanadiennes définies par l'industrie à des métiers spécialisés. Nous facilitons ainsi la mobilité de la main-d'œuvre, le Sceau rouge étant reconnu partout au Canada et à l'étranger. Le modèle actuel du Sceau rouge est fondé sur l'élaboration d'analyses nationales de professions (ANP) qui appuient la préparation d'examens à choix multiple.

Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) administre le programme du Sceau rouge. Ses représentants sont des directeurs de l'apprentissage de chaque province et de chaque territoire, ainsi que deux représentants du gouvernement fédéral provenant de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

Depuis trois ans, le CCDA participe à l'initiative **Renforcer le Sceau rouge** qui vise à renforcer le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, en examinant la possibilité de mettre en place des normes et des méthodes d'évaluation rehaussées en plus de l'examen écrit à choix multiple.

Le projet est également conçu pour :

- voir à ce que le programme du Sceau rouge continue de répondre aux besoins actuels et futurs du marché du travail;
- s'assurer que tous les gens de métier spécialisés puissent démontrer leurs compétences de façon équitable;
- évaluer efficacement les travailleurs formés à l'étranger, ce qui est primordial pour l'avenir du marché du travail canadien;
- réduire les dédoublements d'activités entre les provinces et les territoires;
- augmenter la productivité, un élément principal pour assurer la participation de l'industrie;
- appuyer la transférabilité des compétences entre l'industrie et les métiers.

Au cours des 18 derniers mois, le CCDA a recueilli des renseignements pour étayer l'initiative **Renforcer le Sceau rouge** de deux façons : il a mis en place des projets pilotes axés sur des méthodes d'évaluations multiples en plus de l'examen écrit à choix multiple et a entrepris une série de consultations nationales sur l'amélioration du processus relatif à la mention du Sceau rouge. Ces deux activités ont contribué à l'évaluation et à l'élaboration de normes et d'outils d'évaluation novateurs.

L'initiative Renforcer le Sceau rouge vise à renforcer le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, en examinant la possibilité de mettre en place des méthodes d'évaluation rehaussées.



Projets pilotes du processus d'évaluations multiples

Les projets pilotes du processus d'évaluations multiples (PEM), dont le premier a été réalisé en Colombie-Britannique en 2008 pour le métier de cuisinier/cuisinière, et l'autre, réalisé à l'échelle nationale en 2010 pour les métiers de cuisinier/cuisinière et de mécanicien/mécanicienne d'équipement lourd, ont permis d'explorer l'utilisation de méthodes d'évaluations multiples dans le but d'évaluer efficacement les compétences des gens de métier spécialisés qui n'ont pas acquis leurs compétences dans le cadre d'un programme d'apprentissage officiel. Ces projets pilotes ont permis au CCDA et aux provinces et territoires participants d'acquérir des connaissances et une expérience pertinentes, en plus de mettre à l'essai des méthodes d'évaluations multiples fondées sur une norme commune.

Une principale caractéristique de la norme professionnelle proposée est la capacité de soutenir l'élaboration et l'utilisation de méthodes d'évaluations multiples qui reflètent les normes de l'industrie. Les méthodes d'évaluation mises à l'essai comprenaient l'examen des dossiers réunissant les preuves de compétences, les examens écrits, les examens pratiques et les entrevues avec des experts de métier formés en évaluation.

Les provinces et les territoires qui ont participé aux projets pilotes ont choisi les évaluateurs du PEM en fonction de critères approuvés (possession d'une reconnaissance professionnelle assortie d'une mention

Une principale caractéristique de la norme professionnelle proposée est la capacité de soutenir l'élaboration et l'utilisation de méthodes d'évaluations multiples qui reflètent les normes de l'industrie.

Sceau rouge, 10 années d'expérience dans le métier et plusieurs années d'expérience en supervision ou en formation). En tout, 22 évaluateurs ont donc été formés dans le cadre des projets pilotes du PEM. En ce qui a trait aux candidats, 15 cuisiniers et 36 mécaniciens d'équipement lourd qui ne possédaient pas de titre de compétences, mais dont le niveau d'expérience professionnelle était équivalent ou supérieur au nombre d'heures requises pour qu'ils soient admissibles à une évaluation dans leur province ou leur territoire, ont participé aux projets pilotes.

En tout, 51 candidats ont participé au projet pilote national du PEM, afin de faire évaluer leurs compétences dans le cadre du programme du Sceau rouge. Le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et la Saskatchewan ont participé à l'évaluation des cuisiniers, et la Nouvelle-Écosse, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique ont participé à l'évaluation des mécaniciens d'équipement lourd.

Provinces	Nombre de Candidats		Nombre de candidats jugés compétents à la première évaluation		Nombre de candidats jugés compétents à la réévaluation	
	Cuisinier	MEL*	Cuisinier	MEL	Cuisinier	MEL
Colombie-Britannique	S.O.	25	S.O.	16	S.O.	0
Saskatchewan	5	6	0	6	3	-
Nouvelle-Écosse	6	5	3	1	2	0
Nouveau-Brunswick	4	S.O.	1	S.O.	2	S.O.
TOTAL	15	36	4	23	7	0

*MEL = mécanicien d'équipement lourd

Sur 51 candidats, 27 ont reçu une mention Sceau rouge au cours de l'évaluation initiale. Par la suite, la réévaluation des candidats qui n'avaient pas réussi à fournir suffisamment de preuves de leurs compétences au moment de l'évaluation initiale a permis d'accorder la mention Sceau rouge à sept candidats supplémentaires.

Les projets pilotes du PEM ont permis de déterminer que les candidats qui éprouvaient des difficultés (p. ex. troubles d'apprentissage, problèmes linguistiques et culturels et travailleurs formés à l'étranger) trouvaient la méthode d'évaluations multiples pertinente et accessible. De même, ils ont mis en évidence de nombreuses façons de réduire les coûts et de simplifier les processus.

Les projets pilotes ont aussi révélé que la méthode d'évaluations multiples est efficace pour cerner les lacunes en matière de compétences et donc les combler. De plus, même si les projets pilotes ciblaient les travailleurs qualifiés, tout porte à croire que la méthode d'évaluations multiples pourrait très bien aussi servir pour évaluer les apprentis.

Les participants ont souligné le besoin d'uniformité et le fait qu'il ne devait pas y avoir de raccourci permettant aux travailleurs qualifiés d'obtenir une reconnaissance professionnelle.

Consultations en personne

Entre juin et octobre 2010, les représentants du CCDA ont organisé des consultations nationales pour s'entretenir en personne avec les intervenants au début de l'élaboration de l'initiative **Renforcer le Sceau rouge**. Plus de 300 personnes y ont participé. Les consultations en personne ont permis de confirmer que les forces du programme du Sceau rouge sont la rigueur et la qualité de ses normes et de ses processus d'évaluation, et que toute modification du programme devait maintenir ou renforcer ces caractéristiques.

Quant au processus d'évaluation, en général, les répondants s'intéressaient aux autres façons d'évaluer les gens de métier qui pourraient s'ajouter à l'examen écrit actuellement utilisé, et y étaient favorables. On se questionnait sur les coûts associés à cette méthode

d'évaluation et on se demandait plus particulièrement qui allait payer. Pour la plupart des participants, les méthodes d'évaluation supplémentaires étaient les mieux adaptées à l'évaluation des candidats qualifiés, étant donné que les évaluations réalisées durant le processus d'apprentissage étaient en général efficaces.

Les participants ont aussi souligné le besoin d'uniformité et le fait qu'il ne devait pas y avoir de raccourci permettant aux travailleurs qualifiés d'obtenir une reconnaissance professionnelle. Tous doivent respecter la même norme pour recevoir la mention Sceau rouge. De plus, les participants voulaient s'assurer que l'on ne mettait pas l'accent sur les candidats qualifiés au détriment de la promotion de la formation en apprentissage.

Plus particulièrement, les participants étaient favorables et s'intéressaient aux aspects suivants de l'initiative **Renforcer le Sceau rouge** :

- adopter une approche d'évaluation plus pratique pour démontrer la compétence, tout en maintenant l'examen écrit à choix multiple;
- améliorer le processus d'évaluation des candidats et l'uniformiser à l'échelle des métiers et des provinces et territoires;
- élaborer des normes de compétence pour les métiers désignés Sceau rouge;
- mettre à disposition des outils de formation nationaux;
- inclure des compétences essentielles dans les normes de métier;
- accroître les consultations avec des intervenants et surtout permettre aux intervenants de l'industrie de participer à l'élaboration des normes.

Les participants étaient préoccupés par les aspects suivants de l'initiative **Renforcer le Sceau rouge** :

- cerner la portée du projet afin de trouver un juste milieu entre les coûts et les avantages associés à l'élaboration, à la mise en œuvre et au maintien d'une approche améliorée en matière d'évaluation;
- les coûts liés à l'élaboration du document sur les normes de rendement professionnel (NRP) appuyant la nouvelle méthode d'évaluation améliorée (présentation, contenu et spécificité);

- les conséquences du nouveau modèle sur le système d'apprentissage et de formation actuel;
- la possibilité que cette démarche mène à la fragmentation des métiers ou la favorise;
- les coûts associés à l'élaboration, à la gestion et à la mise à jour des unités de compétence des différents métiers;
- la surveillance des évaluateurs dans le but d'assurer l'uniformité et l'intégrité du processus d'évaluation à l'échelle des provinces et des territoires;
- la méthode qui sera utilisée pour intégrer les compétences essentielles aux normes;
- la simplification de l'obtention d'une mention Sceau rouge pour les candidats qualifiés, plus particulièrement pour les travailleurs formés à l'étranger.

Consultations en ligne

Pendant un mois, de la mi-juin à la mi-juillet 2011, le CCDA a organisé un sondage en ligne afin d'interagir avec les gens qui n'avaient pas participé aux consultations en personne. Les provinces et les territoires ont même pris l'initiative d'envoyer des invitations électroniques aux intervenants pour leur demander de remplir un sondage en ligne concernant l'initiative **Renforcer le Sceau rouge**. En un mois, il y a eu **1 346** participants de toutes les provinces et de tous les territoires, dont un grand nombre de gens de métier, d'employeurs, d'éducateurs et de représentants syndicaux. La plupart des participants possédaient un titre de compétence, avaient suivi un programme d'apprentissage officiel et possédaient une mention Sceau rouge. Parmi les répondants, 30 % étaient des employeurs, 31 % étaient des gens de métier spécialisés, 20 % étaient des éducateurs, 9 % étaient des représentants syndicaux, 4 % étaient des représentants d'associations, 5 % étaient des administrateurs du gouvernement et 1 % étaient des apprentis.

Le programme du Sceau rouge a été très bien soutenu. En effet, 95 % des participants étaient d'accord ou fortement d'accord avec l'énoncé *J'apprécie le Sceau rouge*. Quand on leur a demandé si les gens de métier qu'ils connaissaient et qui possédaient une mention Sceau rouge étaient compétents, 80 % d'entre eux ont répondu par l'affirmative.

En ce qui a trait à l'évaluation, le sondage présentait aux participants deux scénarios pour évaluer leur appui aux divers outils d'évaluation.

- Dans le premier scénario, une apprentie avait terminé un apprentissage de quatre ans incluant 6 000 heures de travail, une formation en établissement et une évaluation.
- Dans le deuxième scénario, un candidat qualifié travaillait depuis 25 ans dans un corps de métiers, mais n'avait pas suivi de programme d'apprentissage officiel ni de programme dans un établissement d'enseignement depuis 25 ans.

On a ensuite demandé aux participants de choisir le meilleur type d'évaluation (examens du dossier, examens écrits, examens pratiques et entrevues avec des experts de métier formés en évaluation). Dans le scénario de l'apprentie, l'examen pratique a été nommé en premier (41 %), suivi de l'examen écrit à choix multiple (31 %). Lorsqu'on leur a demandé de choisir le meilleur type d'évaluation dans le scénario du candidat qualifié, ils ont d'abord opté pour l'examen pratique (42 %), puis pour l'examen écrit à choix multiple (41 %).

Les participants se sont dit fortement en faveur de la normalisation nationale de l'évaluation des apprentis et des candidats qualifiés.

Dans l'ensemble, les participants considéraient que l'examen pratique était le type d'évaluation le plus important pour les candidats qualifiés et les apprentis. Les employeurs étaient du même avis, tandis que les représentants syndicaux croyaient que l'examen pratique était plus important pour les candidats qualifiés et que l'examen écrit l'était pour les apprentis.

La dernière section du sondage portait sur la mobilité et la normalisation. Les participants se sont dit fortement en faveur de la normalisation nationale de l'évaluation des apprentis et des candidats qualifiés. Ils étaient moins nombreux, quoique majoritaires, à appuyer un programme qui favorise la mobilité des apprentis à l'échelle du Canada durant le programme d'apprentissage.

Les participants considéraient que l'examen pratique était le type d'évaluation le plus important pour les candidats qualifiés et les apprentis.

Recommandations

Les projets pilotes du PEM et les consultations en personne et en ligne ont confirmé que les normes professionnelles constituent la pierre angulaire du programme du Sceau rouge. Une fois ces normes en place, on peut créer toute une gamme d'outils d'évaluation, dont des évaluations écrites et pratiques, des examens de dossier et des entrevues avec des évaluateurs formés. Les intervenants jugeaient qu'il était essentiel d'élaborer des normes pour prévoir aussi bien un examen écrit qu'une évaluation pratique.

Le CCDA a constitué un groupe de travail afin de poursuivre l'initiative **Renforcer le Sceau rouge** et d'intégrer la rétroaction recueillie au cours des projets pilotes du PEM et des consultations. Au cours des 12 prochains mois, le groupe de travail continuera de communiquer avec les intervenants pour les tenir au courant des progrès accomplis.

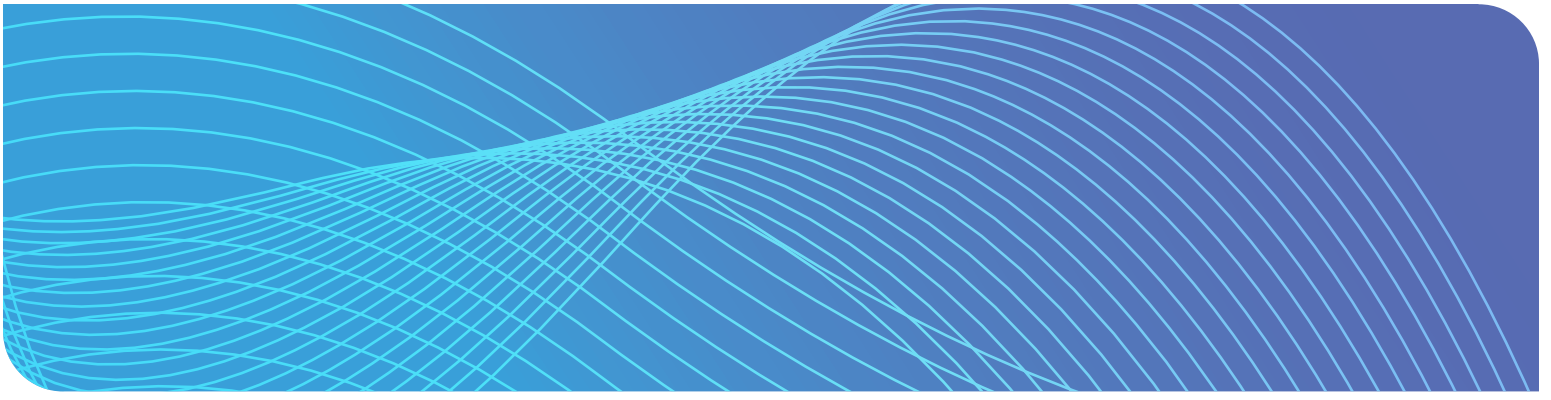
Prochaines étapes

Actuellement, le groupe de travail du CCDA est en train de mener une analyse des coûts relative à la méthode d'évaluations multiples dans le but de répondre aux préoccupations soulevées par les intervenants durant les consultations : « combien cela coûtera-t-il et qui paiera? » De même, le CCDA étudie le modèle de normes rehaussées et le processus d'élaboration afin de formuler des recommandations à ce sujet. Il est également en train de mener une étude de faisabilité pour déterminer s'il existe des obstacles à la mise en œuvre du modèle amélioré dans les provinces et dans les territoires.

À la fin de cette période et d'après les résultats de l'analyse des coûts et de l'étude de faisabilité, le CCDA décidera de poursuivre ou non l'élaboration d'autres méthodes d'évaluation. S'il décide de poursuivre, une autre période (de mars 2013 à octobre 2014) devrait être consacrée à la conception d'un cadre d'évaluation avant de mettre en œuvre les méthodes d'évaluation supplémentaires.

Les principes directeurs du CCDA dans le cadre de l'initiative **Renforcer le Sceau rouge** incluront :

- de communiquer et de collaborer de façon régulière avec l'industrie, dans les provinces, dans les territoires et à l'échelle nationale;
- de tirer profit des forces du programme du Sceau rouge;
- d'utiliser des solutions pratiques, simples et rentables;
- de fonder les mesures sur des données probantes et sur des pratiques exemplaires.



LE PROGRAMME DU SCEAU ROUGE

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Intégration au marché du travail

140, promenade du Portage

Gatineau (Québec)

K1A 0J9

Téléphone (toll free) 1-877-599-6933

Téléimprimeur 1-800-926-9105

Télécopieur 819-994-0202

Ou par **courriel**: redseal-sceaurouge@hrsdcc-rhdcc.gc.ca