



Échange d'expériences sur les examens professionnels fédéraux

06 mai 2025

Résumé des résultats des discussions de groupe¹



Contenu

1. Sujet de discussion : Recrutement d'expert-e-s	2
2. Sujet de discussion : Réussir le traitement des recours	3
3. Sujet de discussion : Révision des règlements d'examen	4

¹ 69 personnes ont saisi des résultats dans l'enquête Forms et les ont envoyés. Pour le présent document, les données ont été résumées à l'aide de l'IA et retravaillées par nos soins. Pour la traduction en français on a aussi profité de l'IA (DeepL).

1. Sujet de discussion : recrutement des expert-e-s

Facteurs de réussite pour le recrutement et le maintien des expert-e-s :

Processus de recrutement

- Un profil d'exigences clair est important.
- Recruter dans le pool des diplômés.
- Utiliser les recommandations et les réseaux au sein de l'équipe d'expert-e-s et de la commission d'examen/CAQ.
- Recruter dans le secteur et publier par exemple dans le journal de l'association.
- Commencer la planification du personnel à temps.
- Augmenter la disponibilité des entreprises à libérer leurs collaborateurs.
- Assurer la compétence linguistique au sein du pool d'expert-e-s
- Demander des lettres de motivation pour trouver les bonnes personnes.

Assurance qualité

- Des formations régulières sont extrêmement importantes.
- Assurer l'accompagnement, la supervision des expert-e-s, en suivant également les taux d'échec par expert-e.
- Travailler avec une période d'essai.
- Documentation des résultats d'examen avec des procès-verbaux d'examen propres et compréhensibles.

L'engagement des expert-e-s

- Valorisation / reconnaissance du travail, par exemple un diplôme après plusieurs années d'activité.
- Promouvoir une bonne réputation de l'activité dans le secteur.
- Rémunération des dépenses des expert-e-s (formation, interventions, autres dépenses) par une indemnité appropriée.
- Encourager la motivation des expert-e-s : que le travail leur plaise, qu'ils apprennent de nouvelles choses, qu'ils apportent une contribution importante au développement de leur profession et qu'ils puissent développer leur réseau.
- Accompagnement par des entretiens réguliers, visite de l'examen.

Défis liés au recrutement :

- Assurer une qualification linguistique et professionnelle, notamment dans toutes les langues nationales.
- Définir de bons critères pour choisir les bonnes personnes.
- Assurer la relève.
- Disponibilité et indépendance des expert-e-s : Les bonnes personnes sont généralement déjà fortement engagées ailleurs ou déjà impliquées dans les cours préparatoires.
- Rémunération attrayante pour l'activité d'expert(e).
- Le potentiel d'expert-e-s est rapidement épuisé selon le secteur.
- Les auteurs d'examens sont encore plus difficiles à trouver que les expert-e-s pour les corrections.
- L'attitude des employeurs qui mettent leurs collaborateurs à disposition pour les activités de contrôle devient de plus en plus difficile.
- Garder et développer : Recruter n'est pas forcément difficile, mais garder les bons expert-e-s motivé-e-s, les former en permanence et maintenir leur qualité à un niveau élevé l'est.
- Ne pas être trop proactif ni trop passif lors du recrutement.

2. Sujet de discussion : Bonnes pratiques dans le traitement des recours

Conseils pour un traitement efficace des recours et empreint de succès :

Prévention

- Bonne préparation.
- Déroulement minutieux de l'examen.
- Des tâches d'examen formulées de manière claire et précise.
- Experts formés.
- Séparation claire des rôles entre les cours préparatoires et l'organisation des examens.

Documentation/protocole

- Une documentation complète et transparente.
- Critères d'évaluation compréhensibles.
- Évaluations justifiées.
- Protocoles bien remplis.
- Conformité juridique en matière de notation.

Accès au dossier / communication :

- Entretiens personnels et consultation des dossiers dans les délais de recours.

Un traitement efficace

- Organisation professionnelle de l'organe responsable et, idéalement, compétences juridiques au sein de l'équipe.

Défis liés au traitement des recours :

Processus complexe et besoin en ressources

- Ressources et temps importants nécessaires pour des justifications solides, en particulier pour les organisations d'examen qui exercent cette activité à titre accessoire.
- Longue période de traitement par le SBFJ.
- Conflits avec les délais et envoi postal peu fiable.

Communication et transparence des résultats d'audit

- Bonne documentation nécessaire sur les questions posées et les réponses données.
- Justifications compréhensibles et basées sur des critères des résultats de l'examen
- Intégrer l'objectivité dans le système d'examen.
- L'orientation vers les compétences opérationnelles est un défi.

Aspects juridiques

- Multiplication des recours avec des juristes et des bureaux spécialisés.
- Ne pas se laisser intimider par le "langage de la menace" juridique.
- "Coup de balai" et "protestations de groupe" contre l'organisation des examens.

3. Sujet de discussion : Révision des règlements d'examen

Conseils pour un processus de révision réussi :

Planification et organisation

- Une gestion de projet sérieuse : une organisation de projet claire avec des objectifs, un calendrier et des responsabilités bien définies.
- Accorder une grande importance à la phase d'initialisation, établir un budget propre, prendre contact avec le SBFJ et demander le soutien d'un accompagnement pédagogique.
- Travailler avec de petits groupes de travail.

Communication et implication

- Intégration de toutes les régions linguistiques et des associations : impliquer activement les acteurs importants dans le développement (par exemple par le biais d'ateliers ou de consultations).
- Bonne communication avec toutes les parties prenantes (branche, CAQ, expert-e-s, prestataires de formation, etc.).

Accompagnement pédagogique et expertise

- Faire appel à un accompagnement pédagogique fort pour le savoir-faire en matière de processus et de pédagogie professionnelle et pour allègement.
- Obtenir les connaissances spécialisées par le biais de spécialistes de la branche (p. ex. représentants d'entreprises, expert-e-s aux examens, anciens diplômés).
- Lors de l'élaboration du RE, penser déjà à la conception de l'examen et à l'élaboration des tâches d'examen.

Flexibilité et adaptation

- Encourager intelligemment (p.ex. par petites étapes) la volonté de changement des personnes concernées (responsables des examens, expert-e-s aux examens, prestataires de formation).
- Ne pas trop remettre à plus tard et s'attaquer aussi aux petites révisions partielles.
- Ne pas travailler trop longtemps sur le profil de qualification, car les professions évoluent parfois rapidement et concevoir les profils de qualification de manière à ce qu'ils puissent s'adapter aux nouveautés.

Défis liés au processus de révision :

Temps et ressources

- Besoin élevé en ressources humaines, temporelles et financières.
- L'estimation du temps nécessaire et l'établissement d'un budget sont difficiles.
- Le processus est long et ne peut être contrôlé que dans une certaine mesure.

Parties prenantes et communication

- Bien réfléchir à la répartition des rôles et à leur interaction.
- Implication précoce des différentes parties prenantes.
- Représentation des différents intérêts et compréhensions de la formation dans le profil de qualification, le règlement d'examen et les directives.

Complexité, adaptation et qualité

- Les besoins différents des régions linguistiques augmentent la complexité.
- Intégrer l'orientation vers les compétences opérationnelles.

- Adaptation judicieuse aux évolutions techniques et aux nouveaux thèmes (p. ex. IA).
- Assurer la validité à long terme des textes de base, même en cas de changements rapides.
- Respecter les directives du SBFI.