



Ontario
College of
Teachers

Ordre des
enseignantes et
des enseignants
de l'Ontario

Étude de cas

Projet d'évaluation des compétences linguistiques – Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

La réalisation de cette étude de cas a été rendue possible grâce à une contribution financière de Patrimoine canadien, Volet Promotion de la dualité linguistique du programme Mise en valeur des langues officielles, Direction générale des programmes d'appui aux langues officielles

Table des matières

1. Contexte	3
1.1 Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario	3
1.2 Enjeux	4
1.3 Plan d'amélioration des services en français	4
1.4 Raison d'être et portée de la présente étude de cas	5
2. Défis.....	5
3. Stratégies mises en place	7
3.1 Sélection du cadre référentiel pour la classification des emplois	7
3.2 Application du cadre référentiel choisi aux postes bilingues de l'Ordre	8
3.3 Évaluation des compétences	9
4. Défis et solutions	11
4.1 Climat de soutien au changement	11
4.2 Échéancier réaliste	112
4.3 Construire avec les ressources disponibles	12
4.4 Ressources	13
4.5 Défis futurs	13
5. Éléments clés de réussite	14
6. Conclusion.....	15

Annexe 1 : Liste des postes désignés bilingues au sein de l'Ordre

Annexe 2 : Analyse des cadres référentiels existants

Annexe 3 : Niveaux de compétence linguistique canadiens adaptés

Annexe 4 : Groupement des postes bilingues

Annexe 5 : Rapport final du consultant : Projet d'évaluation

des compétences linguistiques en français au sein de l'Ordre

1. Contexte

1.1 Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (l'«Ordre») a été constitué en 1997 par le gouvernement de l'Ontario, en vertu de la *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario* (la «Loi») adoptée le 5 juillet 1996.

L'Ordre compte aujourd'hui 206 859 membres, dont 11 817 (ou environ 6 %) communiquent avec l'Ordre en français. Les membres de l'Ordre sont, notamment, des enseignantes et enseignants de l'élémentaire et du secondaire, des directrices et directeurs d'école, des agentes et agents de supervision, de même que des membres des facultés d'éducation. L'Ordre compte le plus grand nombre de membres au Canada et emploie 154 personnes à temps plein.

La majorité de nos membres sont des enseignantes et des enseignants, mais les directrices et directeurs d'école, les directrices adjointes et directeurs adjoints, les agentes et agents de supervision, ainsi que les directrices et directeurs de l'éducation doivent aussi être membres pour occuper leur poste. L'Ordre est entièrement financé par la cotisation annuelle de ses membres.

Les objets de l'Ordre sont principalement les suivants :

- Réglementer la profession enseignante et régir l'activité de ses membres.
- Élaborer, établir et maintenir des normes d'admissibilité à l'Ordre, délivrer les cartes de compétence et afficher les qualifications des membres dans le tableau public de son site web.
- Délivrer, renouveler, modifier, suspendre, annuler, révoquer et remettre en vigueur les cartes de compétence.
- Agréer les programmes de formation à l'enseignement et de perfectionnement professionnel.
- Recevoir les plaintes déposées contre ses membres, faire enquête sur ces plaintes et traiter des questions de discipline et d'aptitude professionnelle.
- Établir et faire respecter les normes d'exercice et de déontologie de la profession enseignante.

L'Ordre est régi par un conseil composé de 37 personnes, dont 23 sont élues par ses membres (trois de ces sièges sont réservés à des francophones), tandis que les 14 autres personnes (dont une francophone) sont nommées par le Lieutenant-gouverneur de l'Ontario.

1.2 Enjeux

La Loi stipule que toute personne a le droit d'utiliser le français dans toutes ses communications avec l'Ordre, en tout temps, et que le conseil doit prendre toutes les mesures raisonnables et élaborer tous les plans nécessaires à cet effet.

Ainsi, dans un souci d'équité pour ses membres franco-ontariens, et afin d'offrir des services de qualité tant en français qu'en anglais, l'Ordre cherche-t-il constamment à améliorer l'accès aux services en français et leur qualité. L'objectif est d'être en mesure d'offrir tous les services dans les deux langues officielles à tous ses membres, ses partenaires et la communauté.

Dans cette perspective, et à la suite des consultations entreprises par le registrateur auprès des partenaires francophones de l'Ordre, un nouveau poste de coordonnatrice ou coordonnateur des Services en français a vu le jour. La coordonnatrice en poste dès l'automne 2005 a élaboré un Plan d'amélioration des services en français visant à parfaire les services en français à tous les niveaux d'opération de l'Ordre et donc à veiller à ce que *tous les services* soient bien disponibles *en tout temps* en français.

1.3 Plan d'amélioration des services en français

Le Plan d'amélioration des services en français repose sur trois grands volets d'intervention. Les deux premiers touchent aux relations avec la communauté et aux communications, tandis que le troisième (le projet d'évaluation des compétences linguistiques) porte sur les ressources humaines et vise essentiellement à augmenter le nombre de postes bilingues à l'Ordre. Pour faciliter la mise en œuvre de ce projet, l'Ordre a bénéficié d'un financement de Patrimoine canadien¹.

¹ Volet Promotion de la dualité linguistique du programme Mise en valeur des langues officielles, Direction générale des programmes d'appui aux langues officielles

1.4 Raison d'être et portée de la présente étude de cas

Dans le cadre du financement de Patrimoine canadien, l'Ordre s'est engagé à rédiger une étude de cas qui décrit le contexte, les objectifs, les enjeux, les intervenants clés, les processus mis en place et la démarche entreprise, les résultats de la recherche d'outils, les coûts anticipés et les résultats obtenus durant la mise en place du projet.

La diffusion publique de la présente étude de cas vise à faciliter le transfert de l'apprentissage acquis durant ce processus et, ultimement, à promouvoir un plus grand échange d'informations entre les communautés d'apprentissage et les organismes ou entreprises songeant à mettre en place un programme similaire.

Le présent document porte plus particulièrement sur les stratégies que Patrimoine canadien a financées et que l'Ordre a mises en œuvre par le biais de son Projet d'évaluation des compétences linguistiques au sein de l'Ordre.

2. Défis

Le Plan d'amélioration des services en français consistait principalement à améliorer ces services par l'augmentation du nombre de postes bilingues. En collaboration étroite avec la haute direction, le chef des Ressources humaines et les coordonnatrices et coordonnateurs de l'Ordre, la coordonnatrice des Services en français a tout d'abord examiné de près la nature des postes bilingues existants.

Cet exercice visait à évaluer la capacité réelle de chacune des unités de l'Ordre à offrir tous les services en français à tout moment requis. Ce premier travail d'analyse s'est déroulé en équipe avec l'appui et la participation active des cadres supérieurs de chacune des unités. Deux constats principaux en sont ressortis :

Constat 1 : Toutes les unités de l'Ordre offraient des services en français.

Constat 2 : Ces services ne comptaient pas suffisamment de personnel pour être offerts à toute personne voulant s'en prévaloir, en tout temps, conformément aux exigences de la Loi.

Deux solutions ont permis de pallier les lacunes du deuxième constat :

Embauche de personnel bilingue supplémentaire – Dans certains cas, il fallait tout simplement embaucher plus de personnes bilingues et leur assigner des postes déjà existants. C’était notamment le cas pour le centre d’appels de la Division des services aux membres, où le nombre d’employés bilingues n’était pas assez élevé pour permettre à un membre de l’Ordre de se faire servir en français durant toutes les heures ouvrables.

Augmentation du nombre de postes bilingues – Dans d’autres cas, il était nécessaire d’ajouter de nouveaux types de postes bilingues. Par exemple, on a senti le besoin de créer des postes de leadership (registrateur, registrateur adjoint, coordonnateurs [cadres supérieurs] et chefs) exigeant de s’exprimer couramment et clairement en français, ainsi qu’un poste de bibliothécaire bilingue afin d’offrir de l’aide aux francophones relativement à ce service important.

Par suite de cet exercice exhaustif visant à améliorer l’offre des services en français dans toutes les unités de l’Ordre, le Plan d’amélioration des services en français prévoyait au moins 55 postes bilingues en 2009, soit 29 de plus que les 26 postes existants en 2005, de façon à couvrir 38 fonctions différentes (Annexe 1).

Cet exercice de planification a posé certains défis de mise en œuvre :

Défis d’ordre linguistique :

- En fonction de quel cadre de référence fallait-il développer les définitions opérationnelles appropriées pour chacun des niveaux exigés de compétence linguistique (expression orale, compréhension orale, expression écrite et compréhension écrite)?
- Quels niveaux d’exigence fallait-il retenir pour chacun des postes bilingues? Comment s’assurer que les futurs employés aspirant aux postes bilingues atteignent le niveau d’exigence requis?

Défis d'ordre organisationnel et humain :

- Comment s'assurer que l'exercice soit participatif, inclusif et respectueux de tous, et que le personnel et la direction s'investissent?
- Comment s'assurer que la mise en œuvre du Projet d'évaluation des compétences linguistiques en français ne vienne pas indûment créer de l'insécurité auprès des employés qui ne parlent pas français ou qui n'ont pas le niveau de compétence linguistique exigé ou éventuellement requis?
- Comment éviter que le Projet d'évaluation des compétences linguistiques en français n'ait des effets négatifs sur le plan de carrière des employés actuels?

Il s'agissait donc pour l'Ordre :

- de cerner et de développer le cadre référentiel qui sera utilisé pour évaluer le niveau des compétences linguistiques du personnel de l'Ordre
- d'évaluer les niveaux de compétences requis pour chaque poste bilingue et ce, en fonction du cadre référentiel élaboré à la première étape
- d'élaborer les outils d'évaluation pour déterminer les niveaux de compétences linguistiques réels
- de communiquer clairement avec le personnel et les cadres de l'Ordre.

3. Stratégies mises en place

L'Ordre a choisi de retenir les services d'un conseiller externe spécialisé dans l'offre de services linguistiques. Le mandat de ce conseiller comportait plusieurs étapes fondamentales.

3.1 Sélection du cadre référentiel pour la classification des emplois

En fonction de quel cadre de référence fallait-il développer les définitions opérationnelles appropriées pour chacun des niveaux exigés de compétence en expression orale, compréhension orale, expression écrite et compréhension écrite du français?

La première étape a consisté à cerner les cadres référentiels existants pour la classification des postes bilingues au sein de l'Ordre afin d'estimer s'ils pouvaient être utilisés pour les besoins spécifiques de l'Ordre ou y être adaptés. Plusieurs cadres de références ont été analysés en collaboration étroite avec le chef des

Ressources humaines et la coordonnatrice des Services en français, notamment ceux utilisés par :

- le gouvernement du Canada
- le gouvernement de l'Ontario
- la ville d'Ottawa
- le Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens
- l'American Council for the Teaching of Foreign Languages/OPI
- le Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR)
- Educational Testing Services.

Le rapport complet d'analyse des cadres référentiels existants se trouve à l'Annexe 2. Nous avons choisi le cadre du Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens parce qu'il répondait le plus adéquatement aux besoins :

- Les 12 niveaux de performance des quatre compétences langagières (expression orale, compréhension orale, expression écrite et compréhension écrite du français, voir l'Annexe 3) utilisés par le Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens donnent suffisamment de précision au niveau intermédiaire et avancé pour permettre la classification exacte énonçant clairement les différences de compétences linguistiques requises des divers postes bilingues de l'Ordre.
- Les éléments descriptifs de chaque niveau de compétence sont bien adaptés au contexte canadien et aux types d'emplois offerts à l'Ordre.

À ce stade, mentionnons que le conseiller externe, en collaboration étroite avec le chef des Ressources humaines de l'Ordre, a adapté la description de chacun des 12 niveaux de performance des quatre compétences langagières aux besoins de l'Ordre (Annexe 3).

3.2 Application du cadre référentiel choisi aux postes bilingues de l'Ordre

En fonction des quatre niveaux de compétence linguistique canadiens (expression orale, compréhension orale, expression écrite et compréhension écrite), quels niveaux de performance fallait-il retenir pour chacune des 38 fonctions bilingues de l'Ordre?

Ce processus s'est déroulé en trois temps :

- Élaboration d'une grille de pointage préliminaire par le conseiller externe avec l'aide du chef des Ressources humaines, indiquant le niveau de compétence requis (de 1 à 12) pour chacune des 38 fonctions bilingues et chacun des quatre niveaux de compétence linguistique (expression orale, compréhension orale, expression écrite et compréhension écrite). Nous présentons un échantillon de cette grille à titre d'exemple :

Niveaux de compétence linguistique canadiens	Expression orale	Compréhension orale	Compréhension écrite	Expression écrite
Division des services aux membres				
Adjointe ou adjoint au service à la clientèle	9	9	7	7
Évaluatrice principale ou évaluateur principal	10	10	11	11
Adjointe ou adjoint, Service des dossiers	8	8	9	8

- La version préliminaire de cette grille de pointage a, par la suite, été validée et révisée en collaboration avec les coordonnatrices et coordonnateurs des divisions, ainsi que les chefs de chaque unité.
- Le chef des Ressources humaines et la coordonnatrice des Services en français ont, à leur tour, révisé et validé les modifications, et finalisé le pointage. La haute direction de l'Ordre a approuvé la version finale de la grille en mars 2007.

Il est important de mentionner que la qualité des documents fournis au conseiller externe relativement aux descriptions de postes, et particulièrement à la nature des compétences linguistiques en français exigées, a grandement facilité le processus. C'est d'ailleurs un pré-requis absolu à la mise en place d'un tel processus d'analyse.

3.3 Évaluation des compétences

Comment s'assurer qu'on atteint effectivement les niveaux d'exigences requis pour chacun des postes bilingues?

Pour répondre à cette question, nous avons évalué les mêmes systèmes de compétence linguistique décrits plus haut, mais cette fois sous l'angle de leur

pertinence en matière d'outils disponibles pour évaluer les compétences. Aucun n'a cependant pu répondre aux besoins spécifiques de l'Ordre en matière d'évaluation professionnelle.

- Les niveaux de compétence linguistique canadiens offraient la meilleure classification en termes de profils linguistiques, mais n'offraient pas de test pour évaluer ces compétences.
- Parmi les autres outils d'évaluation examinés, seul le test de compétence linguistique de l'American Council for the Teaching of Foreign Languages (ACTFL) proposait des évaluations jugées pertinentes par l'Ordre et reconnues en matière d'expression orale. Cependant, avec l'aide du conseiller externe, on a conclu que les tests disponibles associés avec ce cadre de travail avaient une portée trop limitée; ils mettaient davantage l'accent sur l'atteinte de buts sans déterminer des profils de compétence linguistique pertinents d'un point de vue professionnel auxquels les 12 niveaux d'exigences du Centre d'évaluation des niveaux de compétence linguistique canadiens seraient appliqués.

L'Ordre a donc donné un mandat complémentaire au conseiller externe pour qu'il développe des outils d'évaluation des compétences en français liées aux quatre niveaux de compétences (expression orale, compréhension orale, expression écrite et compréhension écrite) et les niveaux d'exigences adaptés par l'Ordre pour chacune des fonctions bilingues.

Plutôt que de développer une série de tests adaptés à chacune des 38 fonctions bilingues – ce qui aurait représenté un travail énorme et coûteux – l'Ordre a adopté une approche pragmatique en regroupant ces 38 fonctions en sept groupes distincts de postes : enquêtes, évaluation, secrétariat, service à la clientèle, relations publiques, communication et leadership et/ou enseignement (Annexe 4).

Ces sept séries de tests à élaborer portent sur le milieu propre à l'Ordre et au monde de l'éducation, et couvrent les aspects suivants, tous pertinents par rapport aux groupes de postes :

- Questions d'entrevues et de jeux de rôles pour évaluer l'expression orale
- Phrases structurées et questions pour évaluer la compréhension orale
- Textes et questions propres à l'évaluation de la compréhension écrite
- Épreuves écrites pour évaluer l'expression écrite.

L'Ordre prévoit valider ce processus d'évaluation auprès d'employés qui se porteront volontaires. Au besoin, des modifications seront apportées aux tests avant de les utiliser au cours du recrutement. La première année d'utilisation devrait être une année pilote et la pertinence des composantes de l'évaluation sera évaluée en 2008.

4. Défis et solutions

4.1 Climat de soutien au changement

Un processus d'évaluation des compétences linguistiques aussi approfondi que celui de l'Ordre comporte de nombreux défis. La résistance au changement, bien souvent issue de l'insécurité et de l'incertitude du personnel faisant face à un changement de cette importance, est un défi que l'Ordre a su relever de manière simple, mais efficace. À cet égard, la haute direction de l'Ordre a établi des règles et des mesures de suivi qui incitent les employés à s'investir dans la planification et qui visent à répondre aux questions touchant à l'insécurité et aux intérêts professionnels des employés actuels :

- La haute direction de l'Ordre a prévu un processus participatif et inclusif dès le début du projet comportant de vastes consultations et des rencontres. La coordonnatrice des Services en français et le chef des Ressources humaines ont pris le temps de renseigner le personnel touché par les politiques.
- La mise en place s'est faite dans le respect des employés concernés et ce, à différents niveaux :
 1. Le plan n'entre en jeu que lorsque la personne décide de quitter un poste nouvellement désigné bilingue. Ainsi, les membres du personnel ne possédant pas suffisamment de compétences en français ne seront pas touchés par le plan. L'attrition permet d'augmenter le nombre de postes bilingues, au besoin.
 2. Les employés bilingues (ou reconnus comme tels avant la mise en place du Projet d'évaluation des compétences linguistiques) n'ont pas à passer de test dans le but de garder leur poste. On a aussi retenu l'approche «portfolio», qui permet à un employé (ou à un employé potentiel) de démontrer sa compétence linguistique sans devoir passer le test (Annexe 5).
 3. La mise en place offre de l'avancement professionnel au personnel non francophone grâce à deux mécanismes :

- Quand le but est de rendre un poste bilingue parmi plusieurs postes de direction dans une division, le premier et le deuxième poste à pourvoir durant le plan seront affichés avec la mention «les compétences en français sont un atout». Si l'on ne trouve pas de postulant qualifié possédant les compétences requises en français, on peut offrir le poste à un des postulants qualifiés qui ne possèdent pas les compétences requises en français. Si les deux postes ne sont pas comblés par des personnes possédant les compétences requises en français, le troisième poste de haute direction à pourvoir portera la mention «compétences en français obligatoires».
- Dans les cas où il existe plus d'un poste pour un même titre et que l'on prévoit en ajouter plusieurs bilingues, à mesure que les postes se libèrent, on fait la rotation entre l'affichage d'un poste bilingue et d'un poste pour lequel le français n'est pas requis. Grâce à ces procédures, le plan est mis graduellement en place tout en continuant d'offrir des possibilités d'emploi aux membres du personnel qui ne possèdent pas de compétences en français.

4.2 Échéancier réaliste

- L'Ordre a choisi de mettre en place le projet sur une période de trois ans au lieu de le faire d'un seul coup. Cette décision est fondée sur une évaluation détaillée du taux d'attrition passé des diverses divisions touchées par le plan.

4.3 Construire avec les ressources disponibles – formation et maintien du personnel

- L'Ordre a établi un nouveau programme intensif de français pour permettre au personnel qui possède déjà des connaissances en français d'atteindre les niveaux de compétence requis. Grâce à des cours d'immersion, des cours d'écriture intensifs et des échanges professionnels, le personnel de l'Ordre aura la possibilité d'approfondir ses compétences en français durant la mise en place du plan, afin d'offrir de meilleurs services en français.
- Cet investissement dans la formation du personnel actuel a porté fruit; 20 personnes ont soumis une demande de formation linguistique au cours de la première année du plan.
- On s'attend à ce que cet investissement dans la formation favorise le maintien du personnel ayant déjà des compétences en français.

4.4 Ressources

Sur le plan budgétaire, la mise en place d'un tel processus peut représenter un défi pour certains organismes. L'engagement du registrateur et des membres du conseil a été essentiel à la mise en place du projet avec les ressources requises.

- Études initiales (financées en partie par Patrimoine canadien) : 85 000 \$
- Mise en place du programme de formation linguistique : 127 000 \$ par an (formation, hébergement, déplacement)
- Coût d'évaluation des postulants durant les processus d'embauche : 20 000 \$
- Élaboration de tests de compétence linguistique : 6 000 \$

4.5 Défis futurs

Malgré la quantité de travail et la minutie apportées à la mise en place de son Projet d'évaluation des compétences linguistiques, l'Ordre continue de se poser certaines questions :

- Serons-nous en mesure de combler tous les postes bilingues en puisant dans le bassin torontois, et ce, en fonction des niveaux d'exigences élevés?
- Pourra-t-on finaliser le projet d'ici 2009?
- Quelles approches seront appropriées pour évaluer la valeur de l'investissement annuel dans la formation?
- Quel effet le projet aura-t-il sur les procédures d'évaluation de la communication établies pour les postes unilingues anglais?

5. Éléments clés de réussite

L'Ordre a cerné plusieurs éléments clés qui donneront au projet toutes les chances de réussir :

- **Volonté politique réelle relayée par un leadership efficace et éclairé :** Les plus hautes instances de l'Ordre (le conseil ainsi que le registrateur et chef de la direction) sont les véritables instigateurs de la mise en place du projet. Avec cet appui indéfectible, les cadres supérieurs de l'Ordre ont pu travailler en étroite collaboration en tenant compte du principal objectif, soit améliorer les services en français.
- **Respect des individus :** Les solutions sont mises en place dans le respect des individus grâce à l'instauration de règles non menaçantes qui veillent à préserver le sentiment de sécurité chez le personnel de l'Ordre. L'approche par attrition, l'étroite collaboration entre les différents cadres (Services en français, Ressources humaines, coordonnateurs, bureau du registrateur) illustrent ce point.
- **Communication et transparence :** À chaque étape du processus, la coordonnatrice des Services en français, le chef des Ressources humaines et les cadres responsables ont informé de manière transparente et directe chacune des divisions des différentes décisions. Plusieurs séances d'information ont été organisées. Les employés les plus touchés par les nouvelles mesures ont pu librement exprimer leurs préoccupations.
- **Période de mise en œuvre :** L'Ordre a eu la sagesse de ne pas précipiter les choses et d'implanter les changements sur une période de trois ans.
- **Budgets :** L'ensemble du processus a pu être réalisé grâce à l'attribution des fonds nécessaires et adéquats par le conseil de l'Ordre.
- **Appui et conseils de Patrimoine canadien :** Les recommandations initiales de Patrimoine canadien, notamment en ce qui a trait à la consultation potentielle des ressources pertinentes, ont permis à l'Ordre de bien définir et encadrer la mise en place des stratégies touchant aux opérations du Projet d'évaluation des compétences linguistiques.

6. Conclusion

La mise en place du Projet d'évaluation des compétences linguistiques en français aura demandé, de la part de l'Ordre, une quantité de travail considérable. Ce travail n'aurait pu être accompli sans la collaboration de tous les partenaires internes. La bonne culture organisationnelle de l'Ordre a aussi grandement facilité la mise en place des nouvelles politiques : normes élevées de qualité, professionnalisme des ressources humaines, transparence dans les communications, actions basées sur les résultats sont autant d'éléments qui ont permis de relever les défis rencontrés.

Annexe 1 : Liste des postes désignés bilingues à l'Ordre

Le plan de dotation de personnel bilingue inclut un ou plusieurs postes pour chaque fonction énumérée ci-dessous, pour un total de 38 fonctions bilingues :

Division des services aux membres

coordonnatrice / coordonnateur
chef
évaluatrice principale / évaluateur principal
évaluatrice / évaluateur
analyste de l'adhésion des membres
adjoint / adjointe, Service d'évaluation
adjointe / adjoint, Service à la clientèle
rechercheuse, Service à la clientèle
agente / agent, Service à la clientèle
adjointe / adjoint à la correspondance
agente / agente, Service des dossiers
adjointe / adjoint, Service des dossiers
rechercheuse, Service des dossiers
secrétaire
réceptionniste

Division des Services en français

coordonnatrice / coordonnateur
agente / agent, Relations extérieures
adjointe / adjoint, Relations extérieures
secrétaire de direction

Division des enquêtes et des audiences

coordonnatrice / coordonnateur
chef
agente / agent, Enquêtes et audiences
enquêteuse / enquêteuse
adjointe / adjoint aux plaintes

Division des questions professionnelles

coordonnatrice / coordonnateur
chef
agente / agent de programme, Agrément
adjointe / adjoint, Agrément

agente / agent, Normes d'exercice de la profession et d'éducation
secrétaire de direction
secrétaire

Division administrative

traductrice / traducteur
agente / agent de communications
agente / agent à la production
adjointe / adjoint, Ressources humaines
secrétaire de direction
adjointe / adjoint, Bibliothèque
spécialiste de dépannage informatique

Projet d'évaluation des compétences
linguistiques en français

Profils linguistiques des postes bilingues

de

l'Ordre des enseignantes

et des enseignants de l'Ontario

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Introduction	4
Objectifs du projet	4
Méthode	4
Définition de la compétence linguistique	5
Nature obligatoire d'un test de compétence linguistique	5
Description des niveaux de compétence	7
- Gouvernement du Canada	7
- Gouvernement de l'Ontario	8
- Ville d'Ottawa	10
- Niveaux de compétence linguistique canadiens	11
- Lignes directrices sur les compétences linguistiques de l'ACTFL	13
- Cadre européen commun	16
- Educational Testing Service	16
Outils d'évaluation	17
- Gouvernement du Canada	17
- Gouvernement de l'Ontario	21
- Ville d'Ottawa	24
- Niveaux de compétence linguistique canadiens	28
- Lignes directrices sur les compétences linguistiques de l'ACTFL	
- Test de connaissance du français	32
- Test de français international	36
- Test d'évaluation de français	38
Présentation de l'information pour chaque test	
Aperçu	
Contexte	
Conception du test et fondement théorique	
Composantes	
Fiabilité et validité	
Notation	
Administration du test	
Durée du test	
Coût	
Recommandations	40

Tests à des fins professionnelles	43
Observations au sujet de la fiabilité et de la validité	43
Modèle proposé	44
Outil d'évaluation proposé	44
Conclusion	45
Références	46
Annexes	
Annexe A : Lignes directrices sur les compétences linguistiques de l'ACTFL – 1989	
Annexe B : Niveaux de compétence linguistique canadiens – 2000	
Annexe C : Liste de vérification des échelles de notation (par modèle)	
Annexe D : Liste de vérification de la sélection des tests (par test)	

INTRODUCTION

L'évaluation des compétences linguistiques fait l'objet depuis longtemps de recherches et de discussions. Les établissements d'enseignement se sont préoccupés principalement de l'évaluation en vue du classement exact des étudiants dans leurs cours de formation linguistique ou des exigences à des fins d'études (évaluation des connaissances de la langue seconde pour assurer la participation adéquate à un programme universitaire). Au cours des dernières années, l'évaluation à des fins professionnelles est devenue plus fréquente. Malheureusement, les départements des ressources humaines ont toujours utilisé et utilisent encore des outils qui n'étaient pas conçus pour évaluer le niveau de compétence linguistique au travail. Le manque subséquent de fiabilité du processus suscite, par ailleurs, des discussions animées entre les concepteurs des tests et leurs promoteurs.

OBJECTIFS DU PROJET

Le présent document vise à décrire les systèmes en vue d'établir les niveaux de compétence nécessaires en expression orale et écrite, et en compréhension orale et écrite en français pour divers postes bilingues de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario qui offrent des services aux intervenants et à la collectivité francophones. Il vise à recommander à l'Ordre un système approprié pour divers postes désignés de l'Ordre.

Le document a trait à la tenue de recherches et à la compilation et à l'analyse des modèles actuels et des paramètres relativement à l'évaluation des compétences linguistiques en français, notamment ceux utilisés par les gouvernements du Canada et de l'Ontario, par la Ville d'Ottawa, ainsi que par d'autres administrations et organismes pertinents.

Des renseignements seront fournis au sujet des systèmes d'évaluation en usage au gouvernement fédéral, au gouvernement provincial de l'Ontario et à la Ville d'Ottawa. Ces renseignements décriront les niveaux de compétence utilisés au Canada, un système couramment utilisé aux États-Unis, le système en usage actuellement en Europe et un système américain utilisé aujourd'hui au Canada. Nous décrirons ensuite les outils d'évaluation reliés à ces systèmes.

Par ailleurs, dans le cadre de ce projet, on proposera des formats de tests de compétence que l'Ordre pourrait utiliser.

MÉTHODE

En premier lieu, nous examinerons les compétences linguistiques et leur nature. Nous décrirons par la suite les modèles d'échelles de notation et étudierons les outils d'évaluation qui les utilisent. Nous les résumerons et nous formulerons des recommandations à l'égard des options, y compris l'utilisation des systèmes et des outils

d'évaluation disponibles actuellement et leur adaptation au moyen de modifications apportées aux systèmes et aux outils d'évaluation actuels.

Tout d'abord, nous présenteront les échelles de notation ou les lignes directrices à l'égard des compétences. Les outils d'évaluation n'existent pas en vase clos. Ils doivent être reliés à une échelle de notation ou à une description des compétences.

Bien qu'on se soit tout d'abord arrêté sur les tests de compétence utilisés à l'Université de Toronto et à l'Université d'Ottawa, on les a jugés par la suite non pertinents pour nos besoins. L'Ordre souhaite en effet trouver un outil d'évaluation relié au travail de ses employés. Cet outil doit être applicable à des fins de recrutement et non à des fins scolaires.

DÉFINITION DE LA COMPÉTENCE LINGUISTIQUE

La notion de compétence linguistique suscite depuis longtemps maints débats chez les linguistes. En effet, les opinions continuent de diverger. Toutefois, il est crucial pour ce projet de choisir une définition qui constituera le fondement de notre raisonnement alors que nous tentons d'étudier les tests actuels de compétence linguistique en français et d'examiner si leur cadre théorique appuie vraiment les éléments du test proposé.

Le langage est beaucoup plus que la prononciation, la grammaire et le vocabulaire. Il ne fonctionne pas en vase clos. Il permet à une personne de communiquer avec une autre personne ou avec un groupe de personnes. Le langage est donc dynamique et dépend du contexte (il varie selon la situation, le statut du locuteur et le sujet); il est discursif (il exige un discours logique) et il nécessite le recours à des compétences d'intégration pour parvenir à communiquer comme l'explique Canale en «reliant l'évaluation linguistique aux pratiques dans les cours».

Aux fins de ce projet, nous nous appuyons sur la définition d'un test de compétence d'A.C. Omaggio : «un outil pour évaluer la compétence générale d'une personne dans une langue seconde, sans rapport avec le programme particulier ou le programme d'études». Nous adhérons également à la définition de J.L.D. Clark qu'un test de compétence est «une procédure d'évaluation visant à déterminer la capacité du candidat de recevoir ou de transmettre de l'information dans la langue visée à *des fins pratiques dans un contexte réel*». Cette dernière est notre définition opérationnelle.

Nous étudierons quatre compétences linguistiques : l'expression orale ou la capacité de s'exprimer oralement de manière appropriée et efficace; la capacité de comprendre le langage verbal des autres et d'y répondre; la capacité de comprendre et d'interpréter des textes de différentes natures; l'écriture – la capacité de produire un texte écrit dont le contenu et le format sont appropriés aux fins de communication.

NATURE OBLIGATOIRE D'UN TEST DE COMPÉTENCE LINGUISTIQUE

La nature d'un test de compétence linguistique devrait refléter les fins auxquelles il sera utilisé. C'est la raison pour laquelle nous avons mis de côté les tests de classement (à des fins de formation linguistique) et les tests à des fins scolaires. L'évaluation linguistique devrait refléter le genre de langage que le sujet devra utiliser en contexte.

Nous considérons que les **compétences en communication** constituent un objectif. Pour évaluer les connaissances en langue seconde pour les compétences en communication dans le contexte de l'Ordre, il faut déterminer le niveau de compétence pour les personnes qui doivent être bilingues selon les diverses tâches et le contexte dans lequel elles seront appelées à interagir.

Idéalement, les éléments du test devraient tenir compte des diverses tâches que les sujets doivent accomplir au travail.

Le modèle de compétence en communication de Canale et Swain (1980) propose quatre principales composantes : la compétence grammaticale, la compétence sociolinguistique, la compétence de discours et la compétence stratégique. Les niveaux de compétence linguistique canadiens, pour leur part, délimitent la compétence linguistique, la compétence pour rédiger un texte, la compétence fonctionnelle, la compétence socioculturelle et la compétence stratégique. Les lignes directrices du conseil américain de l'enseignement des langues étrangères tiennent compte des tâches ou fonctions globales, du contexte et du contenu, de l'exactitude et des genres de textes. Le Cadre européen commun prend en considération 12 catégories qualitatives pertinentes pour l'évaluation orale : les stratégies pour attendre son tour, les stratégies de coopération, les demandes de précision, la fluidité, la souplesse, la cohérence, le développement thématique, la précision, la compétence sociolinguistique, l'étendue générale, l'exactitude grammaticale, la maîtrise du vocabulaire et le contrôle phonologique.

La distinction établie par les niveaux de compétence linguistique canadiens est réaliste et pratique quand vient le temps d'utiliser un outil d'évaluation. La compétence linguistique est la connaissance des règles grammaticales et du vocabulaire dans les phrases. La compétence dans les textes désigne la connaissance et l'application des règles et des mécanismes de cohésion et de cohérence pour préparer des textes et des discours plus longs. La compétence fonctionnelle est la capacité de transmettre et d'interpréter l'objectif de la communication (ou fonction) dans une phrase, un énoncé ou un texte. La compétence socioculturelle vise essentiellement l'habilité à produire et à comprendre des énoncés. La compétence stratégique permet de gérer l'intégration et l'application de toutes les autres composantes de la compétence linguistique selon le contexte particulier et l'utilisation de la langue. Par conséquent, il est clair qu'un test de compétence linguistique devrait inclure plus que des éléments linguistiques, notamment la phonologie, la morphologie, le lexique et la syntaxe.

Un test doit également être **valide**. La validité est le critère le plus important pour évaluer un test. Ce critère est censé déterminer si un test évalue les éléments qu'il prétend évaluer et dans quelle mesure. Plusieurs critères peuvent être pris en considération pour répondre aux questions de validité : la validité apparente, la validité du contenu, la validité conceptuelle, la validité prédictive et la performance du locuteur d'origine.

- La validité d'apparence répond à la question suivante : Le test semble-t-il raisonnable?
- La validité du contenu pose la question suivante : Les éléments ou les tâches dans le test correspondent-ils aux éléments que le test est supposé évaluer?
- La validité conceptuelle a trait à la question suivante : Les éléments ou les tâches dans le test correspondent-ils à la théorie sous-jacente?
- La validité prédictive est la mesure dans laquelle un test peut prédire la performance d'une personne dans une situation à venir.
- Le critère de performance du locuteur d'origine pose la question suivante : Les sujets obtiendraient-ils une note supérieure si un test oral dans leur langue maternelle était administré?

Un test devrait également être **fiable**. La fiabilité intra-évaluateur pose la question suivante : «Les notes obtenues sont-elles uniformes si le test est administré une deuxième fois ou plusieurs fois aux mêmes candidats?» La fiabilité inter-évaluateur est la mesure dans laquelle un instrument donne les mêmes résultats pour la même personne au même moment pour plusieurs évaluateurs.

La **facilité** de notation est un élément dont il faut tenir compte puisque le service des Ressources humaines de l'Ordre doit utiliser un test facile à noter.

Le facteur de **représentativité** est également important : Le test est-il représentatif sur le plan du contenu et de la portée? D'où la nécessité d'envisager des tests à des fins similaires.

Enfin, on tient également compte de l'aspect **pratique** du test : Le test est-il facile à administrer?

DESCRIPTION DES NIVEAUX DE COMPÉTENCE

Étant donné que le prochain volet de ce projet a trait à la détermination des niveaux de compétence que les employés doivent posséder pour être jugés **bilingues**, seuls les niveaux supérieurs de compétence des divers systèmes étudiés seront présentés pour chacune des quatre compétences : l'expression orale, la compréhension orale, la compréhension écrite et l'expression écrite. Cela ne signifie pas que les niveaux suivants seraient les seuls dont on tiendra compte pour déterminer les profils linguistiques. Une fois que le système sera choisi, on examinera tous les niveaux dans le système pour déterminer les profils linguistiques.

GOUVERNEMENT DU CANADA

Voici la description des plus hauts niveaux établis par le gouvernement du Canada :

Interaction orale (comprend l'expression orale et la compréhension orale) – Niveau C

«Il s'agit du niveau minimal requis pour l'interaction orale en langue seconde pour les postes où il faut traiter de questions délicates, abstraites ou subtiles, ou encore, aborder des questions qui, tout en étant reliées au travail, ne sont pas familières. Une personne conversant à ce niveau peut appuyer une opinion et discuter de questions hypothétiques et conditionnelles. Toutefois, il ne faut pas s'attendre à ce qu'elle le fasse avec la même aisance et au même rythme qu'un locuteur natif. Il peut y avoir des erreurs et des lacunes sur le plan de la prononciation, de la grammaire et du vocabulaire, mais celles-ci n'entravent pas sérieusement la communication.»

Compétence en lecture – Niveau C

«Il s'agit du niveau minimal requis en langue seconde pour être en mesure de comprendre une variété de textes reliés au travail. La personne à ce niveau est en mesure de saisir des détails complexes, de reconnaître les allusions et les sous-entendus. Elle peut également bien comprendre du matériel portant sur des sujets spécialisés ou sur des sujets qui lui sont moins familiers. Elle risque cependant d'éprouver des difficultés à comprendre des expressions peu usuelles et des structures grammaticales très complexes.»

Compétence en rédaction – Niveau C

«Il s'agit du niveau minimal requis pour l'expression écrite en langue seconde pour les postes exigeant la rédaction d'une variété de textes, telles des explications ou des descriptions de situations formelles ou informelles reliées au travail. Une personne à ce niveau est en mesure de rédiger des textes élaborés et structurés de manière cohérente. Le style de présentation et l'emploi du vocabulaire, de la grammaire et de l'orthographe sont généralement appropriés et exigent peu de corrections.»

GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO

Parmi les quatre niveaux de compétence que le gouvernement de l'Ontario reconnaît, seuls les niveaux avancés et supérieurs sont jugés fonctionnels.

Expression orale (comprend l'expression orale et la compréhension orale) – **Avancé**

Les candidats peuvent fournir des renseignements détaillés au sujet de leur travail, de leur ministère et de son mandat, de ses programmes et de ses services. Ils peuvent narrer et décrire un incident ou un événement dans les trois principaux temps de verbe simples (passé, présent et futur) et ils peuvent traiter une demande ou une transaction inhabituelle ou imprévue sans complication... À ce niveau, les candidats sont à l'aise dans les milieux de travail familiers et routiniers. Ils s'expriment de manière cohérente en reliant les phrases de façon harmonieuse de sorte que leur réponse est davantage qu'un ensemble de phrases. Ils peuvent verbaliser leurs idées et leurs pensées de façon claire et logique. Leur maîtrise des temps de verbe au passé, au présent et au futur leur permet de relier les événements dans un bon ordre chronologique. Ils ont une bonne maîtrise des constructions grammaticales couramment utilisées, bien qu'elle ne soit pas parfaite. Les erreurs qui n'entravent pas la communication sont acceptables. L'étendue de leur vocabulaire pour le travail quotidien leur permet de parler naturellement de tous les aspects routiniers de leur travail. Ils peuvent utiliser des paraphrases ou des synonymes lorsqu'ils ne connaissent pas des termes techniques ou spécialisés. Ils peuvent donner des instructions précises et expliquer les étapes à suivre pour appliquer une procédure ou accomplir une tâche. Ils... possèdent les compétences linguistiques pour présenter des idées de façon claire et logique de sorte que l'auditeur comprend exactement ce qu'il faut faire. Ils peuvent répondre à une demande et faire face à un malentendu ou à un événement imprévu. Ils s'expriment avec fluidité et aisance. La prononciation... n'entrave jamais la communication bien qu'une certaine influence de leur langue maternelle est probable.

Les gens qui ne sont pas habitués de parler avec des allophones comprennent les locuteurs de niveau avancé.

Expression orale – Expert

Au niveau expert, la connaissance du vocabulaire général et relié au travail est beaucoup plus étendue et les candidats démontrent une certaine maîtrise des structures complexes. Ils peuvent parler longuement d'un sujet en utilisant les principaux arguments et les arguments à l'appui. Ils peuvent donner des explications détaillées, des descriptions et faire des narrations. Ils peuvent discuter d'une vaste gamme de sujets et expliquer leurs domaines d'expertise et de compétence spéciaux. Ils peuvent parfois présenter des arguments ou des points de vue et proposer et défendre des plans d'action assez efficacement. Toutefois, la qualité et la précision du langage requis pour accomplir ces tâches ne sont pas maintenues et des erreurs typiques ou des écarts de langage se produisent habituellement.

Expression orale – Supérieur

Les locuteurs peuvent discuter de manière approfondie d'une vaste gamme de sujets professionnels. Ils peuvent expliquer des processus et des procédures complexes ou techniques dans leur domaine d'expertise. Ils peuvent faire part efficacement de leur point de vue, présenter des arguments, négocier, persuader et offrir des conseils. De plus, ils peuvent gérer facilement sur le plan linguistique une situation qui leur est peu familière et traiter une transaction complexe. Les locuteurs de niveau supérieur peuvent participer efficacement et avec précision à la plupart des conversations formelles et informelles portant sur une grande variété de sujets professionnels. Leur discours est très bien structuré et ils ont les connaissances grammaticales et le vocabulaire nécessaires (y compris des termes très précis et abstraits) pour verbaliser des idées et des pensées concrètes et conceptuelles. Ils peuvent discuter en profondeur d'une variété de tâches ou de sujets en employant un langage impersonnel ou informel, au besoin. Ils peuvent présenter des arguments de manière convaincante et expliquer des procédures et des processus complexes ou techniques. Ils possèdent les compétences linguistiques nécessaires pour négocier, conseiller, persuader, proposer et défendre un plan d'action de manière efficace. À l'occasion, on peut remarquer des erreurs, mais elles ne perturbent jamais le locuteur d'origine.

Expression écrite – Avancé

Les candidats peuvent faire des phrases dans un texte simple comprenant plusieurs paragraphes. Ils peuvent rédiger de la correspondance simple et courante comme des explications et des descriptions des faits sur des sujets familiers. Il est nécessaire qu'un réviseur revoie les textes. Ils maîtrisent suffisamment la plupart des structures couramment utilisées de sorte que leur message est compris. Les erreurs dans les tournures grammaticales complexes sont courantes. Le vocabulaire a trait à des aspects concrets quotidiens (non conceptuels) de leur travail. Leur texte démontre une séquence logique des idées et le message sera clair pour les lecteurs qui ne sont pas habitués à l'écriture des allophones.

Expression écrite – Expert

Les candidats peuvent rédiger des textes de manière plus précise et détaillée qu'au niveau avancé. Ils peuvent rédiger de la correspondance administrative routinière avec une plus grande précision et ils commencent à utiliser un ton approprié. Une connaissance plus approfondie du vocabulaire général et relié au travail leur permet de développer des sujets ayant trait à des domaines spéciaux de compétence. Ils peuvent exprimer leur point de vue et présenter des arguments assez efficacement. Toutefois, il peut y avoir des lacunes parfois sur le plan de la qualité et de la précision du message transmis qui entraînent, à l'occasion, des erreurs de communication.

Expression écrite – Supérieur

Les rédacteurs de niveau supérieur peuvent s'exprimer efficacement dans la plupart des textes formels et informels sur des sujets sociaux et professionnels pratiques. Ils ont une bonne maîtrise d'une vaste gamme de structures et une vaste connaissance du vocabulaire général et relié au travail. Un bon ordre chronologique et logique, cause et effet, des comparaisons et un développement thématique sont évidents dans les textes. Les rédacteurs peuvent présenter des arguments et des concepts de manière efficace. Des erreurs isolées peuvent se produire, mais ne nuisent jamais à la communication.

La compétence en lecture n'est pas décrite.

VILLE D'OTTAWA

La structure des niveaux de compétence de la Ville d'Ottawa décrit les niveaux les plus avancés comme suit :

Expression orale – Avancé 3

Utilise des structures complexes dans tous les types de situations et commet à l'occasion des erreurs.

Compréhension orale – Avancé 3

Comprend tous les niveaux de discours et les phrases mal articulées sur des sujets généraux et reliés au travail dans toutes les situations.

Compréhension écrite – Avancé 3

Lit et comprend tous les genres de textes.

Expression écrite – Avancé 3

Rédige des textes généraux et reliés au travail et commet quelques erreurs.

NIVEAUX DE COMPÉTENCE LINGUISTIQUE CANADIENS

Les descripteurs de performance globale des niveaux de compétence linguistique canadiens se lisent comme suit pour les niveaux de compétence les plus élevés :

Expression orale – Niveau 12

L'apprenant : donne seul ou avec d'autres des exposés oraux formels ou informels, sur un thème général ou technique lié à son domaine d'études ou à son travail, et ce, dans une grande variété de situations complexes, le contexte d'utilisation de la langue étant exigeant; dans le contexte de ses études ou de son travail, satisfait en général aux critères

de communication efficace; présente des exposés à un auditoire difficile, non connu ou peu intéressé; dirige des groupes de discussion, des réunions et des ateliers; communique pour expliquer des idées complexes à divers groupes, défend des arguments sur des questions complexes, enseigne, forme, motive, conseille ou guide, agit comme médiateur ou résout des conflits dans une variété de situations; s'exprime avec aisance en utilisant les mêmes mots et expressions idiomatiques qu'un locuteur canadien de langue française (*locuteur natif*); emploie un langage complexe et précis sans commettre les erreurs attribuées normalement à des locuteurs dont la langue maternelle n'est pas le français (*locuteurs non natifs*); est habile dans l'emploi des structures de phrases et de tournures pour insister sur un point, faire un commentaire ou exprimer un point de vue; fait preuve de créativité et d'originalité, et exploite avec ingéniosité les richesses de la langue française; présente un contenu, une forme de discours, une structure, un ton et une présentation appropriés par rapport à l'intention de communication et à l'auditoire.

Compréhension orale – Niveau 12

L'apprenant : interprète avec habileté et aisance toutes les formes de discours oral, officiel ou non, d'intérêt général ou technique, portant sur son domaine d'études ou de travail et dans une grande variété de contextes exigeants; le discours peut être écouté en direct ou enregistré sur cassette vidéo ou audio; peut suivre de longs discours, des exposés ou des échanges entre plusieurs interlocuteurs, exprimés dans un langage complexe, abstrait ou théorique, et recueille de l'information détaillée, complexe et spécialisée pour l'exécution de tâches complexes (professionnelles ou d'études); comprend en grande partie, sinon la totalité de l'information explicite ou tacite, les référents culturels canadiens, le langage métaphorique, symbolique et idiomatique, l'ironie, le sarcasme et l'humour; est capable de faire une évaluation critique de la plupart des éléments du discours oral; possède une habileté suffisante d'écoute et d'interprétation pour satisfaire à toutes les attentes reliées aux études et au travail.

Compréhension écrite – Niveau 12

L'apprenant lit une grande variété de textes complexes, généraux et littéraires, de même que des textes spécialisés ou techniques sur des sujets abstraits et théoriques, connus ou non, dans son propre domaine d'expertise; lit un texte avec un œil critique, en apprécie les qualités esthétiques, le registre, les nuances de style, le ton, le genre, le parti pris et les points de vue de l'auteur; saisit presque toutes les expressions idiomatiques et le langage métaphorique de styles, de même que les référents socioculturels; recueille et intègre en un tout cohérent des éléments multiples et spécifiques l'information abstraite tirés d'une grande variété de documents d'information complexes et denses, en faisant des inférences de haut niveau; interprète, compare et évalue à la fois le contenu et la forme des textes écrits; lit aisément et interprète correctement, en adaptant sa vitesse de lecture et en utilisant des stratégies de lecture adaptées à la tâche.

Expression écrite – Niveau 12

L'apprenant rédige des textes originaux officiels et complexes, nécessaires à l'exécution de tâches très complexes ou spécialisées, dans des contextes exigeants d'utilisation de la langue; rédige des textes habituellement destinés au grand public à diverses fins; rédige des textes efficaces au style peaufiné (dissertations, articles, thèses de plus de 20 pages à double interligne); évalue la valeur de données et d'idées détaillées et complexes tirées de sources multiples et en fait la synthèse en un tout cohérent; prend des notes ou rédige des procès verbaux et des commentaires à l'occasion de réunions et d'assemblées officielles; conçoit des formulaires et d'autres documents innovateurs et complexes; montre une excellente maîtrise des conventions linguistiques, du lexique et de l'organisation du contenu, de la thématique, du ton et du style; les erreurs sont rares; vérifie, révisé et corrige de façon efficace ses propres textes et ceux d'autres personnes en utilisant ses propres ressources.

LIGNES DIRECTRICES SUR LES COMPÉTENCES LINGUISTIQUES DE L'ACTFL

Les descriptions génériques des lignes directrices sur les compétences linguistiques de l'ACTFL déterminent que le niveau supérieur et le niveau émérite sont les niveaux les plus élevés de leur échelle de notation.

Expression orale – Niveau supérieur (1999)

Les locuteurs au niveau supérieur peuvent s'exprimer avec précision et aisance afin de participer pleinement et efficacement aux conversations portant sur divers sujets dans des contextes formels et informels et sur un plan concret et abstrait. Ils discutent de leurs intérêts et de leurs champs de compétence, expliquent de façon détaillée des questions complexes et font de longues narrations cohérentes avec aisance, fluidité et précision. Ils expliquent leurs opinions sur plusieurs sujets importants pour eux comme des questions sociales et politiques et présentent des arguments structurés pour appuyer leurs opinions. Ils peuvent émettre des hypothèses pour explorer d'autres possibilités. Au besoin, ils se lancent dans de longs discours sans hésiter longuement et anormalement pour exposer leurs points de vue, même lorsqu'ils sont engagés dans des explications abstraites. Un tel discours, bien que cohérent, peut toujours être influencé par les propres structures linguistiques des locuteurs de niveau supérieur plutôt que par celles de la langue d'arrivée.

Les locuteurs de niveau supérieur maîtrisent diverses stratégies d'interaction et de discours comme le fait d'attendre son tour et de séparer les principales idées de l'information à l'appui en utilisant des éléments syntaxiques et lexicaux ainsi que les intonations comme le registre, l'inflexion et le ton. Ils ne font pratiquement aucune erreur dans l'utilisation des structures de base. Toutefois, ils peuvent faire des erreurs de temps à autre, notamment dans les structures peu fréquentes et dans certaines structures complexes plus couramment utilisées pour le discours et la rédaction formels. Ces

erreurs, si elles se produisent, ne détournent pas l'attention de l'interlocuteur et ne nuisent en aucun cas à la communication.

Compréhension orale – Niveau supérieur

Le sujet peut comprendre les principales idées de tout le discours dans un dialecte standard, y compris une discussion technique dans un domaine de spécialisation. Il peut suivre les éléments essentiels d'un long discours complexe au niveau des propositions et de la linguistique, comme dans les contextes universitaires et professionnels, les conférences et les rapports. Il apprécie les qualités esthétiques de la langue d'arrivée, les idiomes, les expressions courantes et le changement de registre. Il peut faire des inférences dans le cadre culturel de la langue d'arrivée. La compréhension est facilitée par une connaissance de la structure organisationnelle sous-jacente du test oral et de ses référents socioculturels et des sous-entendus. Il se méprend rarement, mais il peut ne pas comprendre très rapidement les expressions courantes ou les référents culturels dans le discours.

Compréhension orale – Niveau émérite

Le sujet peut comprendre toutes les formes et tous les styles de discours selon les besoins personnels, sociaux et professionnels des différents auditoires. Il comprend très bien les référents socioculturels et les qualités esthétiques en assimilant le langage à partir du cadre culturel. Les textes sont notamment des pièces de théâtre, des productions cinématographiques, des éditoriaux, des colloques, des débats universitaires, des énoncés de politique publique, des textes littéraires et la plupart des blagues et des jeux de mots. Le sujet peut avoir de la difficulté à comprendre certains dialectes et l'argot.

Ces lignes directrices présument que tous les textes sont authentiques et lisibles.

Compréhension écrite – Niveau supérieur

Le sujet peut lire en comprenant presque tout et à une vitesse normale des exposés sur des sujets non familiers et divers textes littéraires. La capacité de lecture ne dépend pas de la connaissance de la matière, bien qu'on ne s'attende pas à ce que le lecteur comprenne de manière approfondie les textes qui nécessitent une connaissance de la culture de la langue d'arrivée. Le lecteur lit facilement pour le plaisir. Les textes de niveau supérieur comportent des hypothèses, des arguments et des opinions à l'appui ainsi que des structures grammaticales et un vocabulaire habituellement utilisés pour la lecture universitaire et professionnelle. À ce niveau, en raison de la maîtrise du vocabulaire général et de la structure, le lecteur est toujours en mesure de jumeler le sens dérivé des connaissances extralinguistique au sens dérivé d'une connaissance de la langue permettant une lecture facile et efficace de divers textes. Le lecteur peut encore se méprendre à l'occasion; par exemple, il peut avoir de la difficulté à comprendre des structures exceptionnellement complexes et des expressions idiomatiques peu fréquentes. Au niveau supérieur, le lecteur peut combiner les stratégies ascendantes et descendantes qui sont le plus appropriées pour le texte. (Les stratégies ascendantes reposent sur des

connaissances concrètes et des prédictions fondées sur le genre et le schéma organisationnel du texte. Les stratégies ascendantes reposent sur des connaissances linguistiques). Les documents à ce niveau incluent notamment divers textes littéraires, les éditoriaux, la correspondance, les rapports généraux et les documents techniques dans les domaines professionnels. Il est rarement nécessaire de lire à nouveau le texte et les mauvaises interprétations sont rares.

Compréhension écrite – Niveau émérite

Le lecteur lit couramment et avec précision la plupart des styles et des formes de langage s'appliquant aux contextes d'études et professionnels. Il peut relier les inférences dans le texte à une connaissance concrète et comprendre presque tous les référents sociolinguistiques et culturels en décodant le langage à partir du cadre culturel. Il peut comprendre les nuances et les subtilités d'un rédacteur. Il peut facilement suivre des tournures inattendues et l'intention de l'auteur dans des documents tels que des éditoriaux élaborés, des articles de revues spécialisées et des textes littéraires comme des romans, des pièces de théâtre, des poèmes ainsi que tout autre sujet s'adressant au lecteur profane.

Expression écrite - Niveau supérieur (2001)

Les rédacteurs de niveau supérieur peuvent rédiger la plupart des lettres officielles et non officielles, des résumés complexes, des précis, des rapports et des documents de recherche portant sur divers sujets pratiques, sociaux, scolaires ou professionnels traités tant de façon abstraite que concrète. Ils utilisent une variété de structures de phrases, de syntaxe et de vocabulaire pour orienter leur écriture à l'intention d'auditoire particulier et ils peuvent modifier le style, le ton et le format selon les exigences particulières du discours. Ces rédacteurs sont très conscients qu'ils rédigent pour les autres et non pour eux-mêmes.

Les rédacteurs de niveau supérieur ont la capacité d'expliquer des questions complexes, de faire des narrations détaillées dans tous les temps de verbe et sur tous les aspects, de présenter et de défendre des opinions en fournissant des arguments convaincants et des hypothèses. Ils peuvent structurer et prioriser leurs idées et maintenir le fil d'un sujet grâce à une structure et à un lexique convaincants et à l'utilisation habile de protocoles d'écriture, tout particulièrement ceux qui diffèrent des protocoles pour l'expression orale, pour transmettre au lecteur les éléments importants. Leur écriture est caractérisée par des transitions harmonieuses entre les sous-sujets et les distinctions claires entre les idées principales et les idées secondaires. Les liens entre les idées sont clairs, mettant en évidence des principes organisationnels et de développement comme les liens de cause à effet, les comparaisons, l'ordre chronologique ou toute autre séquence appropriée pour la culture de la langue d'arrivée. Ces rédacteurs peuvent développer longuement un sujet qui exige habituellement plusieurs paragraphes au moins, mais qui peut nécessiter plusieurs pages.

Les rédacteurs de niveau supérieur démontrent un niveau élevé de maîtrise des règles grammaticales et syntaxiques, du vocabulaire général et spécialisé / professionnel, de

l'orthographe ou de la production de symboles, des mécanismes de cohésion et de la ponctuation. Leur vocabulaire est précis et diversifié et ils utilisent de façon structurée les synonymes plutôt que de simplement répéter les mots clés et les phrases. Leur style d'écriture exprime les subtilités et les nuances et est parfois provocateur. Leur fluidité facilite la tâche au lecteur.

Les rédacteurs au niveau de base ne démontrent pas la vaste gamme des capacités fonctionnelles des rédacteurs instruits de langue française. Par exemple, il se peut que leur écriture ne reflète pas entièrement les structures culturelles, organisationnelles, syntaxiques ou stylistiques de la langue d'arrivée. À ce niveau, il se peut qu'il y ait à l'occasion des erreurs, notamment dans les structures peu fréquentes, mais il n'y a pas d'erreurs typiques. Les erreurs ne nuisent pas à la compréhension et elles détournent rarement l'attention du lecteur d'origine.

CADRE EUROPÉEN COMMUN

Le niveau de compétence le plus élevé du Cadre européen commun illustre les échelles de notation comme suit :

Expression orale – C2

Le locuteur produit un discours clair, fluide et bien structuré ayant une structure logique efficace qui aide l'interlocuteur à remarquer les points importants et à s'en rappeler.

Compréhension orale – C2

Le sujet n'a pas de difficulté à comprendre tous les types de langage parlé, en direct ou par radiodiffusion, prononcé rapidement par des locuteurs d'origine.

Compréhension écrite – C2

Le lecteur peut comprendre et interpréter pratiquement toutes les formes de langage écrit, y compris les textes abstraits, complexes au plan de la structure ou très courants et non littéraires. Il peut comprendre un large éventail de textes longs et complexes, et apprécier les distinctions subtiles de style ainsi que le sens implicite et explicite.

Production écrite – C2

Le sujet peut rédiger des textes clairs, fluides et complexes dans un style approprié et efficace, et selon une structure logique qui aide le lecteur à cerner les points importants.

EDUCATIONAL TESTING SERVICE (TFI)

Nous analysons maintenant l'échelle utilisée pour le Test de français international (TFI).

Fondé sur six niveaux dont l'échelle numérique varie, allant de 5 à 125 pour les compétences de débutant et de 455 à 495 pour les compétences de professionnel dans chacune des deux catégories : la compréhension orale (inclut l'expression orale et la compréhension écrite) et la compréhension écrite (inclut la lecture et l'écriture), le niveau le plus élevé du TFI décrit les quatre compétences comme suit :

Expression orale – 455-495

Le sujet peut conduire des réunions avec des interlocuteurs de langue maternelle française, fonctionner dans les situations à tous les niveaux inférieurs (compétence de débutant, compétence élémentaire, compétence élémentaire avancée, compétence de travail de base et compétence de travail) avec une plus grande aisance.

Compréhension orale – 455-495

Le sujet peut comprendre en réunions des intervenants de langue maternelle française, et fonctionner dans toutes les situations décrites aux niveaux inférieurs, qu'elles soient professionnelles ou sociales, sur des sujets concrets ou abstraits.

Compréhension écrite – 455-495

Le sujet peut lire sans difficulté tout ce qui a trait au domaine professionnel, lire de la documentation technique pointue dans son secteur d'activité, et réussir toutes les tâches de lecture des niveaux inférieurs.

Expression écrite – 455-495

Le sujet peut rédiger correctement dans un style élaboré ou familier et, avec relecture, des travaux destinés à la publication, et produire les documents décrits aux niveaux inférieurs sans aucune difficulté.

OUTILS D'ÉVALUATION

Le délai court du projet a restreint notre recherche sur quelques systèmes et outils bien connus qui sont utilisés au Canada, aux États-Unis et en Europe. Nous avons examiné notamment l'outil d'évaluation de la Commission de la fonction publique du Canada, l'outil utilisé par le gouvernement de l'Ontario, les tests utilisés par la Ville d'Ottawa, l'entrevue d'évaluation des compétences linguistiques d'usage courant, le Test de connaissance du français, le Test de français international et le Test d'évaluation de français.

Dans les limites de l'information disponible, nous avons examiné l'objet du test, la conception du test et son fondement théorique; la fiabilité et la validité; l'administration du test, les composantes du test, la notation, la durée et le coût, en délimitant 14 critères qui constituent la base de la liste de vérification utilisée pour chaque test.

GOVERNEMENT DU CANADA – TEST DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Objet

Dans la fonction publique, tous les postes exigeant la connaissance des deux langues officielles sont désignés «bilingues». La Commission a mis au point un système d'évaluation de la langue seconde comportant trois tests (interaction orale, lecture et écriture) et des normes en langue seconde afin de déterminer si les candidats satisfont aux exigences relatives à la langue seconde de ces postes.

Contexte

En 1969, suite aux recommandations de la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme, le Parlement canadien a adopté la première *Loi sur les langues officielles* qui reconnaît le français et l'anglais comme langues officielles de toutes les institutions fédérales au Canada. Cette mesure a mené à la conception d'un système complexe de désignation linguistique des postes de la fonction publique, à la prestation de programmes de formation linguistique en français et à l'évaluation en vue de mesurer les compétences des fonctionnaires dans leur langue seconde.

Conception du test et fondement théorique

R.A.C. Goodison a déjà déclaré : «Dans les bureaux gouvernementaux, la mémoire institutionnelle est souvent courte ou non existante» (1990:2). «Les travailleurs gouvernementaux se sentent davantage contraints de rédiger des notes de service internes, des manuels et des rapports plutôt que de publier des articles scientifiques. Les documents internes ont tendance à disparaître en raison du roulement du personnel.» [notre traduction] C'est ce qui semble s'être produit au gouvernement du Canada et au gouvernement de l'Ontario pour lesquels le bien-fondé et le fondement théorique de leur test ne semblent plus exister.

Malgré ces lacunes, nous savons avec certitude qu'il fallait concevoir des normes relatives à la langue seconde (contenu et performance)¹. Les gestionnaires ont préparé des listes des fonctions d'interaction pour chaque compétence (interaction orale, lecture et écriture) nécessaire pour assumer les fonctions et les responsabilités de postes particuliers. Ils ont énoncé les tâches en communication et les contextes dans lesquels elles se déroulent, et ils ont décrit les compétences linguistiques qui reflètent le niveau d'exactitude et d'autres exigences pour que les employés occupant des postes bilingues puissent s'acquitter efficacement de leurs tâches. Ils ont fourni des précisions telles que la capacité de communiquer (c'est-à-dire, contexte : réunion informelle), les conditions de la communication (c'est-à-dire, en personne ou au téléphone) et les contraintes (c'est-à-dire, peut faire de nombreuses erreurs...). Ces normes ont été élaborées à partir de listes préparées par les gestionnaires.

Les raisons expliquant le choix des niveaux de compétence qui devaient être utilisés à l'échelle nationale semblent ne plus exister. Peu importe la raison, un fait demeure : ces normes sont réparties en trois niveaux : A (le moins élevé) à C (le plus élevé). Chaque niveau est réparti par compétence (interaction orale, lecture, écriture). Ces normes relatives à la langue seconde forment le lien entre les exigences à l'égard des postes bilingues et les trois tests : les emplois sont classés en fonction de ces trois niveaux et les résultats des tests sont indiqués en fonction des mêmes niveaux de compétence. Les candidats et les employeurs peuvent ainsi clairement comprendre les exigences pour les postes désignés.

Éléments du test

Les compétences en langue seconde sont réparties en trois éléments : interaction orale qui inclut l'expression orale et la compréhension orale, la compréhension écrite et l'expression écrite.

Interaction orale

Le test d'interaction orale comporte trois étapes : une période de réchauffement pendant laquelle le candidat n'est pas évalué. Il s'agit d'une étape d'adaptation pour que le candidat soit plus à l'aise pour parler dans sa langue seconde et qu'il s'adapte à l'examineur et à l'environnement.

La deuxième étape ou l'entrevue comporte des questions et réponses enregistrées et un ou plusieurs dialogues sur des sujets reliés au travail. Les candidats doivent parler de leurs expériences de travail antérieures et actuelles ou de leurs études, ils peuvent être appelés à fournir des explications ou à exprimer et défendre une opinion. L'examineur amorce également un dialogue dans une situation fictive que les candidats peuvent vivre au travail.

La dernière étape, ou la phase finale, met un terme au test. Les candidats ne sont pas évalués pendant la phase finale. Cette étape peut se faire en personne ou au téléphone.

Les critères utilisés pour l'évaluation du test sont la fluidité, la grammaire, le vocabulaire et la prononciation. Les sujets abordés varient, mais la substance est reliée au travail. L'entrevue dure 30 minutes.

Test de lecture

Le test de lecture comporte 65 questions à choix multiples qui valent un point chacune. La note obtenue détermine le niveau de compétence du candidat. Les candidats peuvent également répondre à cette partie du test en ligne. Le test de lecture dure deux heures.

Test d'expression écrite

Le test d'expression écrite comporte 55 questions à choix multiples qui valent un point chacune. La note obtenue détermine le niveau de compétence du candidat. Les candidats peuvent également faire cette partie du test en ligne. Le test d'expression écrite dure une heure et demie.

Fiabilité et validité

Fiabilité

Quand il y a un élément de subjectivité dans une équation, il est alors plus difficile de maintenir la fiabilité.

Étant donné que le volet du test sur l'interaction orale est corrigé par des évaluateurs, il y a toujours un risque de partialité ou de divergence d'opinion pour la notation d'un ou de plusieurs critères, même si les évaluateurs sont qualifiés. En effet, les évaluateurs ont admis que certains d'entre eux sont plus stricts que d'autres. Par conséquent, le même candidat peut obtenir des notes différentes avec différents évaluateurs.

Les tests de lecture et d'expression écrite qui offrent seulement des choix multiples annulent ce risque.

Validité

Si l'on veut mesurer l'expression orale et la compréhension orale, il faut placer les candidats dans des situations où ils doivent parler et écouter. De plus, la Commission de la fonction publique évalue ses candidats afin de déterminer le niveau de compétence qu'ils ont atteint pour leur poste.

- Le test d'interaction orale démontre la validité puisqu'il essaie d'inciter les candidats à parler de leur travail et qu'il les place dans des situations réalistes.
- Le volet de l'interaction portant sur l'écoute ou la compréhension orale est évalué pendant toute la conversation où les candidats répondent aux questions ou discutent avec l'évaluateur de la situation qui leur a été présentée.

- Le volet du test portant sur la lecture intègre la compréhension globale et détaillée au moyen de diverses tâches, et évalue réellement la compréhension écrite.
- Le volet du test portant sur l'expression écrite est fondé sur la traduction et la reconnaissance de l'exactitude grammaticale au moyen de choix multiples. Les candidats ne sont pas tenus de rédiger un texte. On peut donc difficilement parler de test d'expression écrite. Ce test tente d'évaluer les connaissances syntaxiques et lexicales des candidats. Il ne peut déterminer la capacité du candidat de rédiger dans sa langue seconde puisque celui-ci n'est pas tenu de rédiger un texte, ce qui compromet le critère de validité du test.

Notation

L'échelle de notation de l'interaction orale n'a pas été fournie.

- Le niveau A en compréhension écrite varie de 20 à 37 inclusivement; le niveau B, de 38 à 50; le niveau C, de 51 à 58. Si le candidat obtient une note plus élevée, il sera dispensé des évaluations futures pour la compréhension écrite.
- Le niveau A en expression écrite varie de 18 à 30 inclusivement; le niveau B, de 32 à 43; le niveau C, de 44 à 50. Si le candidat obtient 51 ou plus, il sera dispensé des évaluations futures pour l'expression écrite.

La correction des questions à choix multiples est facile et rapide. La facilité de notation des sections sur la compréhension écrite et l'expression écrite est élevée. Il est toutefois plus difficile de noter l'interaction orale. Cependant, étant donné que les évaluateurs reçoivent la formation nécessaire pour administrer ces tests, la notation ne représente pas un problème important, sauf que l'évaluateur doit être qualifié pour faire passer ces tests.

Administration du test

Si nous privilégions l'utilisation de la technologie pour évaluer les tests, il ne sera pas très pratique de le faire pour le volet portant sur l'interaction orale puisqu'une personne doit faire l'évaluation. Toutefois, il est difficile d'utiliser un outil interactif fiable sans que le candidat s'exprime dans une situation réaliste durant l'administration d'un test à des fins de recrutement.

Durée du test

Le test est assez court et exige un temps minimal pour l'évaluation. Il faut 30 minutes de plus pour la notation s'il faut écouter un enregistrement, ce qui veut dire que l'évaluateur aura donc consacré environ 1 heure par test, un temps raisonnable étant donné l'importance du résultat.

Coût

L'outil d'évaluation de la Commission de la fonction publique n'est pas à la portée du grand public. Il est destiné uniquement aux fonctionnaires ou aux candidats pour un poste et il n'est pas mis en marché.

GOVERNEMENT DE L'ONTARIO

Aperçu

Nous nous sommes efforcés de communiquer avec les fonctionnaires provinciaux pour comprendre le fondement théorique et le choix du système provincial d'évaluation de la langue seconde. Les personnes contactées n'ont pu offrir aucune justification ni nous référer à une personne qui pourrait le faire.

Contexte

Par suite de l'adoption de la *Loi sur les services en français* (LSF), les Franco-Ontariens ont le droit d'obtenir des services du gouvernement provincial en français dans les bureaux principaux et les administrations centrales ainsi que les bureaux dans des régions désignées ou qui offrent des services dans ces régions. Les gestionnaires des secteurs des programmes qui ont des obligations en vertu de la LSF doivent s'assurer que leurs secteurs de programmes ont un nombre suffisant de postes désignés dont les titulaires sont bilingues pour s'assurer que les Franco-Ontariens ont accès à des services de qualité égale à ceux offerts en anglais. Le gouvernement a dû établir, par la suite, un système de compétence linguistique et utiliser un outil d'évaluation qui permettait d'indiquer si son personnel était bilingue ou non.

Un bureau a été créé en vue d'évaluer le français des fonctionnaires provinciaux en tant que compétence en langue seconde. Son personnel a décidé de recourir à un système utilisé aux États-Unis : l'échelle de notation du conseil américain de l'enseignement des langues étrangères qui varie de «débutant» à «supérieur» ou même «émérite». Le personnel a également décidé d'utiliser son outil d'évaluation : l'entrevue pour les compétences orales afin d'évaluer les aptitudes verbales.

À toutes fins utiles, il a été établi également que le niveau avancé et, à l'occasion, le niveau supérieur permettrait aux employés d'être admissibles à un poste bilingue.

Conception du test et fondement théorique

Il n'y avait aucune conception particulière ni fondement théorique pour ce système puisqu'on l'a adapté à partir de l'entrevue pour les compétences orales de l'ACTFL.

Éléments du test

Compétences orales

Les compétences orales sont évaluées au cours d'une entrevue comportant six étapes. Le sujet participe à une période de réchauffement avant de répondre à une série de questions. On couvre également des descriptions, des narrations et des explications détaillées, la formulation d'opinions et une mise en situation. Celle-ci se fait en donnant une carte de couleur dépendant du niveau que l'évaluateur a établi pendant les cinq premières étapes. La couleur de la carte varie selon le niveau déterminé par l'évaluateur pendant la conversation. Cette méthode découle directement de l'entrevue de l'ACTFL pour évaluer les compétences.

Test de compréhension écrite

Nous n'avons recueilli aucune information au sujet de cet élément.

Test d'expression écrite

Le candidat doit rédiger un texte ayant trait à des tâches qu'il peut être appelé à accomplir dans son travail. La longueur du texte varie d'un minimum de 15 lignes à un minimum de 2 pages.

Fiabilité et validité

Fiabilité

La fiabilité peut être analogue à celle de l'entrevue pour évaluer les compétences orales qui utilise les lignes directrices de l'ACTFL sur les compétences, mais cela ne peut être confirmé en raison du manque d'information disponible. Les fonctionnaires provinciaux et les évaluateurs en poste au gouvernement de l'Ontario n'ont pas fourni d'information au sujet de la conception du test, des échelles, de l'outil d'évaluation.

En lisant le manuel de l'évaluateur, on ne peut qu'être frappé par la forte probabilité d'un manque de fiabilité inter-évaluateur. Le niveau de formation des évaluateurs provinciaux est incertain et, par conséquent, il est impossible de former une opinion éclairée au sujet des facteurs de fiabilité.

Validité

Nous savons que l'entrevue pour évaluer les compétences orales laisse à désirer sur le plan de la validité et du contenu, et nous pourrions d'ailleurs le constater ultérieurement. Pour ce qui est de l'outil utilisé par le gouvernement provincial, la validité apparente, la validité conceptuelle et la validité prédictive sont également incertaines. On accorde le plus haut degré de confiance au critère de performance du locuteur d'origine de cet outil. L'évaluation des compétences en compréhension orale est résumée dans l'entrevue et demeure superficielle.

On pourrait croire que cette évaluation est justifiable pour les tests en général, mais il est plus difficile de défendre cette position pour les tests reliés au travail.

À moins qu'il n'y ait une grille de correction précise pour corriger le test d'expression écrite (ce qui n'est pas le cas), la fiabilité inter-évaluateur est peu probable. Toutefois, ce test a le mérite de vraiment évaluer l'expression écrite plutôt que la structure ou le relevé d'erreurs, ce qui est souvent le cas pour les tests d'expression écrite.

Notation

Les critères utilisés dans l'entrevue sont : le vocabulaire, le discours, la grammaire, la fluidité et la prononciation. On tient compte tout particulièrement de la situation. De brèves descriptions sont jointes aux cinq niveaux établis : aucune compétence; compétence de survie; compétence limitée; compétence fonctionnelle et compétence professionnelle.

Administration du test

L'évaluation orale exige la présence d'un évaluateur. Elle peut être menée en personne ou au téléphone.

Durée du test

L'entrevue dure environ 20 minutes.

Coût

Nous n'avons pas demandé cette information aux ministères clients du gouvernement de l'Ontario, mais à des fournisseurs du secteur privé. Toutefois, ceux-ci n'ont pas fourni cette information. Un fournisseur a rapidement raccroché après quelques questions d'introduction; d'autres n'ont jamais retourné les appels.

VILLE D'OTTAWA

Aperçu

La Ville d'Ottawa offre un large éventail de services, à plus de 750 000 résidents, dans les domaines de l'environnement, de la culture et des loisirs, des résidences pour personnes âgées, de la planification, de la santé publique, des services sociaux, des services de police et des transports. La municipalité comprend un effectif d'environ 17 000 employés.

Contexte

En 2001, 12 anciennes municipalités se sont regroupées pour former la nouvelle Ville d'Ottawa. En mai de la même année, on a adopté une politique sur le bilinguisme. C'était

l'occasion pour la ville de mettre en place un système de niveau de compétence linguistique et de test.

En 2003, le Département des ressources humaines et la Division des services en français du Département des services intégrés de la Ville d'Ottawa ont déterminé le besoin d'élaborer une structure de niveaux de compétence linguistique définis de façon fonctionnelle pour l'anglais et le français.

L'expert-conseil recruté pour ce projet devait, en premier lieu, élaborer une structure de niveau de compétence linguistique et des descriptions claires et fonctionnelles indiquant la distinction entre les niveaux de compétence.

Conception du test et fondement théorique

L'ancienne Ville d'Ottawa utilisait une échelle variant de 0 (débutant) à 5 (supérieur). La nouvelle ville voulait adopter une approche intégrée pour son programme de formation en langue seconde. La structure de compétence constitue le fondement des profils linguistiques (la détermination des compétences linguistiques pour les employés) et de la conception des outils d'évaluation reliés au travail.

La volonté de relier la structure à la formation linguistique est cruciale pour comprendre le concept. Il n'y a aucune mention des compétences au niveau du locuteur d'origine puisque la structure et les tests subséquents doivent servir à classer les employés au niveau adéquat des cours de formation linguistique et, éventuellement et de façon secondaire, au recrutement.

La proposition initiale variait des niveaux 1 (aucune compétence) à 6+ (compétence semblable à celle d'un locuteur d'origine) – une échelle² de douze (12) niveaux, mais la structure des niveaux de compétence linguistique qu'il fallait concevoir ne devait pas refléter les compétences générales que les personnes peuvent démontrer pour utiliser le langage, mais strictement le résultat de la formation linguistique. Il ne devrait donc pas y avoir de niveau de compétence de débutant ou supérieur et le niveau supérieur de l'échelle choisie devait indiquer seulement le niveau supérieur atteint dans le cadre d'un programme de formation linguistique (niveau avancé) contrairement à la fluidité d'un locuteur d'origine que l'on peut retrouver dans la société.

Le client a jugé qu'une échelle de 12 niveaux était trop vaste et on a donc réduit l'échelle à une échelle³ de neuf (9) niveaux plus facile à gérer, allant du niveau élémentaire 1 au niveau avancé 3.

Le personnel de la Ville d'Ottawa a justifié cette décision en indiquant que ces niveaux seraient mieux compris par le personnel et qu'ils correspondaient aux niveaux de formation linguistique offerts dans les locaux de la ville au personnel de la ville.

Éléments du test

On a examiné quatre compétences : l'expression orale et la compréhension orale traitées comme des entités distinctes, la compréhension écrite et l'expression écrite.

Interaction orale

On a choisi quatre critères pour évaluer les compétences orales : la prononciation, la grammaire, le vocabulaire et la fluidité. On a éliminé la compétence sociolinguistique, qui figurait initialement dans la proposition, puisque le personnel du Centre de formation linguistique de la ville a jugé qu'elle n'était pas pertinente.

La compréhension orale devait être évaluée au cours d'une entrevue pour les compétences orales menée afin d'évaluer les compétences en langue seconde. La compréhension écrite et l'expression écrite étaient évaluées séparément, mais toujours en utilisant l'échelle variant du niveau élémentaire au niveau 3 avancé.

L'expression orale et la compréhension orale sont évaluées durant une entrevue individuelle enregistrée de 40 minutes pendant laquelle l'évaluateur pose des questions de plus en plus difficiles du point de vue de la compétence linguistique.

La première partie de l'entrevue comporte des questions générales visant à détendre le candidat et à l'inciter à parler de lui (sans empiéter sur sa vie privée), et l'entrevue se poursuit avec des questions générales intercalées de questions liées au travail. On aborde tout d'abord la raison pour laquelle le candidat a choisi la profession, ses principales activités professionnelles (si le candidat occupe déjà un poste similaire), l'aspect de son travail qu'il aime le plus ou le moins, les défis auxquels il est confronté à son travail, l'orientation que prend sa profession, les changements qu'il prévoit, etc.

Ensuite, l'entrevue porte sur la compréhension orale et le candidat écoute alors des phrases en contexte reliées au travail, qui ont été pré-enregistrées. Le candidat reformule ce qu'il a entendu dans l'autre langue officielle et apporte le plus de précisions possible. Pour éviter l'aspect de cette composante lié à la mémoire, les phrases sont assez courtes pour ne pas que la mémoire entre en jeu. Après cet exercice, certes plus complexe, le candidat est appelé à jouer son rôle de professionnel alors que l'évaluateur propose un jeu de rôle où il est client, patient ou étudiant, selon le milieu de travail du candidat.

Cette étape se fait habituellement en personne, elle peut être menée également au téléphone.

Les sujets varient, mais le fond de l'entrevue porte principalement sur des situations reliées au travail.

Test de compréhension écrite

Il s'agit de la lecture d'un texte suivi de 10 questions ouvertes qui valent un point chacune ou d'un nombre moins élevé de questions qui valent plus d'un point. Dans tous les cas, le nombre maximal de points est de 10.

Le texte diffère pour chaque catégorie de profession et l'évaluateur choisit le texte qui est le plus pertinent pour le candidat.

La note obtenue par le candidat détermine sa compréhension écrite.

Le test de compréhension écrite dure un maximum de 45 minutes.

Test d'expression écrite

Le test d'expression écrite est une composition de 350 à 400 mots sur un sujet déterminé par l'évaluateur et relié à la catégorie de poste du candidat.

Les candidats peuvent utiliser un dictionnaire anglais-français, un dictionnaire français et *L'Art de conjuguer* de la collection Bescherelle (pour les tests en français).

L'expression écrite est corrigée selon une échelle allant du niveau élémentaire 1 au niveau avancé 3.

La partie écrite du test dure au maximum 45 minutes.

Fiabilité et validité

Fiabilité

L'évaluation des compétences orales exige la présence d'un évaluateur. Il est donc plus difficile d'assurer, en tout temps, la fiabilité des résultats entre les évaluateurs puisque la partialité ou la divergence d'opinion dans la notation d'un ou de plusieurs critères peut entrer en jeu.

La fiabilité des résultats entre les évaluateurs pourrait également varier selon la condition du candidat et sa connaissance de l'outil.

La fiabilité du test d'expression écrite est élevée dans la mesure où le candidat ne connaît pas trop bien cette composante. Jusqu'à présent, on a rédigé un texte pour chaque catégorie de poste. En cas de reprise, la mémoire du candidat peut entrer en jeu.

La fiabilité des résultats entre les évaluateurs est élevée pour le test d'expression écrite (les évaluateurs ont une grille de correction précisant le nombre de points à enlever par type d'erreur). Les évaluateurs sont tous des linguistes dont la langue maternelle est le français et qui ont déjà démontré des compétences élevées pour cet aspect du test.

Validité

La validité apparente, la validité conceptuelle et la validité prédictive sont élevées pour les composantes du test portant sur l'expression orale et la compréhension orale puisque ces composantes semblent constituer un test raisonnable pour mesurer les résultats

escomptés : elles évaluent l'expression orale et la compréhension orale; elles sont faciles à jumeler avec les descriptions des niveaux; et elles peuvent prévoir ce qu'un candidat sera en mesure de faire dans son milieu de travail.

Notation

L'expression orale, la compréhension orale, la compréhension écrite et l'expression écrite varient du niveau élémentaire 1 au niveau avancé 3.

- Pour l'expression orale, les niveaux élémentaires 1 à 3 varient de 0 à 18; les niveaux intermédiaires 1 à 3 varient de 19 à 33 et les niveaux avancés 1 à 3 varient de 34 à 45.
- Pour la compréhension orale, les niveaux élémentaires varient de 0 à 9; les niveaux intermédiaires varient de 10 à 18 et les niveaux avancés varient de 19 à 25.
- Le niveau élémentaire pour la compréhension écrite varie de 1 à 4.9; le niveau intermédiaire 1 à 3 varie de 5 à 7.9 et le niveau avancé 1 à 3 varie de 8 à 10.
- Les niveaux pour l'expression écrite varient de 0 à 14 pour les niveaux élémentaires, de 15 à 29 pour les niveaux intermédiaires et de 30 à 45 pour les niveaux avancés.

La notation des quatre composantes doit se faire à la main.

Les éléments du test de compréhension écrite sont faciles à corriger puisque les évaluateurs ont le barème de correction et le nombre de points pour chaque réponse. Ils font par la suite la corrélation entre le résultat et la grille de notation et déterminent le niveau de compétence.

Il est plus difficile de corriger le test d'expression écrite. On demande aux candidats d'écrire lisiblement. Toutefois, il se peut que les évaluateurs aient encore des problèmes de lisibilité. Il faut posséder une bonne connaissance de la grille de notation pour évaluer des tests d'expression orale et de compréhension orale.

Cependant, étant donné que les évaluateurs sont formés pour administrer ces tests, la notation ne représente pas un problème important, sauf qu'il faut trouver un évaluateur bilingue qualifié.

Administration du test

Les composantes du test portant sur l'expression orale et la compréhension orale ne sont pas très pratiques puisqu'il faut quelqu'un pour mener l'évaluation.

Les tests de compréhension écrite et d'expression écrite nécessitent une intervention minimale de l'évaluateur. Le candidat peut travailler séparément dans une salle d'évaluation dépourvue d'un téléphone.

Durée du test

Le test est assez court et exige un temps d'évaluation minimal. Il faut 40 minutes pour la notation. L'évaluateur doit donc consacrer en tout 80 minutes par test, un temps raisonnable étant donné l'importance du résultat.

Coût

Les outils d'évaluation de la Ville d'Ottawa appartiennent à la ville et ne sont pas mis en marché.

NIVEAUX DE COMPÉTENCE LINGUISTIQUE CANADIENS

Bien qu'il n'y ait aucun test de compétence linguistique en français sur le marché correspondant aux Niveaux de compétence linguistique canadiens, il faut en tenir dûment compte en raison de leur importance pour l'évaluation de la langue seconde.

Les Niveaux de compétence linguistique canadiens, français langue seconde ont été publiés en septembre 2006. Ils s'adressent aux immigrants adultes qui apprennent le français comme langue seconde et aux enseignants, aux administrateurs de programmes et aux employeurs qui travaillent avec les immigrants. Ils visent à définir et à déterminer les compétences linguistiques nécessaires pour faciliter et accélérer l'intégration dans la société canadienne. Ils décrivent les compétences linguistiques réparties en 12 niveaux pour 4 habiletés. Ils peuvent servir de cadre de référence commun pour l'apprentissage, l'enseignement et l'évaluation du français langue seconde. Ils ne décrivent pas les connaissances essentielles de la langue; ils ne donnent pas d'instruction pour concevoir les programmes et ne constituent pas une méthode d'enseignement de la langue seconde. Il ne s'agit pas non plus d'un outil d'évaluation.

Les auteurs des Niveaux de compétence linguistique canadiens indiquent que les employeurs peuvent se référer aux niveaux de compétence pour mieux comprendre les tâches de communication liées aux différents postes, pour être mieux informés du degré de maîtrise exigé pour certains postes et pour mieux comprendre ce que l'immigrant adulte est en mesure d'accomplir en français. La version française des niveaux de compétence deviendra sans aucun doute, dans le domaine du français langue seconde, le document de référence que la version anglaise constitue déjà pour l'anglais langue seconde.

ENTREVUE POUR LES COMPÉTENCES ORALES / CONSEIL AMÉRICAIN DE L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES ÉTRANGÈRES (ACTFL/OPI)

Aperçu

L'entrevue pour les compétences orales permet de prévoir les compétences d'un locuteur dans une situation où un niveau particulier de langage fonctionnel est requis comme pour postuler un emploi, s'inscrire à un cours de langue ou vivre dans un pays où cette langue

est parlée. Les organismes gouvernementaux, les établissements d'enseignement et le secteur privé y ont recours. L'entrevue peut être utilisée aux fins de diagnostique, de classement, d'évaluation et de recherche.

Contexte

Dans les années 1950, Frank Rice et Claudia P. Wilds ont conçu une échelle de notation et un test de compétence fondés sur le concept de l'entrevue structurée. Dans les années 1970, l'*American Foreign Service Institute* a établi des liens étroits avec l'*Interagency Language Roundtable* et l'University Georgetown, le *Center for Applied Linguistics* et l'*Educational Testing Service*, qui ont participé ultérieurement à l'élaboration des lignes directrices sur les niveaux de compétence de l'ACTFL/ETS (conseil américain pour l'enseignement des langues étrangères/*Educational Testing Service*) couramment utilisées dans les écoles et les collèges. Ensuite, le système a été appliqué aux entreprises aux États-Unis et à l'étranger. Jusqu'à présent, l'entrevue pour les compétences orales (OPI) est un modèle bien connu et notoire.

Conception du test et fondement théorique

L'entrevue pour les compétences orales (OPI) de l'ACTFL est un instrument normalisé étant donné qu'il faut observer une procédure prescrite pour assurer la fiabilité de l'évaluation des différents échantillons de discours. L'entrevue ne vise pas à déterminer quand, où, pourquoi ni dans quelles circonstances les locuteurs ont appris la langue. L'entrevue n'est pas un test de rendement visant à évaluer l'acquisition par le locuteur des divers aspects du cours et du contenu du programme. Elle évalue la performance linguistique pour ce qui est de la capacité d'utiliser la langue efficacement et de manière appropriée dans des situations concrètes.

L'échelle de notation est conçue en vue d'évaluer les compétences orales de façon générale. Elle vise à déterminer le niveau d'utilisation uniforme et les limites maximales du locuteur quant à sa capacité de s'exprimer dans sa langue seconde. L'échelle de notation varie de «débutant» à «supérieur» et il existe des descripteurs pour les niveaux suivants : débutant élémentaire, débutant intermédiaire, débutant avancé, intermédiaire élémentaire, intermédiaire moyen, intermédiaire avancé, avancé élémentaire, avancé intermédiaire, avancé supérieur et supérieur, et dans quelques cas, il y a des niveaux émérites.

L'échelle de notation repose sur une hiérarchie de tâches générales – poser des questions simples et y répondre, narrer, décrire, etc.; établir un contexte ou un ensemble de circonstances – circonstances linguistiques ou de situations – ou ces tâches sont accomplies et les thèmes ou les sujets qui ont trait à ces contextes. Pour évaluer l'exactitude avec laquelle les tâches sont accomplies, les facteurs suivants sont pris en compte : la grammaire, le vocabulaire et la prononciation. De plus, l'évaluation de l'entrevue reconnaît l'importance de la fluidité – la vitesse du discours et la cohérence du message – ainsi que la pertinence sociolinguistique ou le caractère acceptable de ce qui est dit dans un certain contexte et le recours à des stratégies appropriées comme le fait

d'indiquer son intention de continuer à parler pour la gestion du discours. Cela suppose l'utilisation de phrases et de mots distincts, de paragraphes ou un long discours.

Composantes

Interaction orale

Une personne qualifiée fait passer l'entrevue individuellement. L'entrevue enregistrée comporte une structure obligatoire de quatre étapes – une période de réchauffement, la vérification des niveaux, des questions nécessitant un approfondissement et la phase finale. L'entrevue pour les compétences orales devrait ressembler, dans la mesure du possible, à une conversation naturelle.

La structure de l'entrevue pour les compétences orales est normalisée, mais puisque l'entrevue est fondée sur une conversation aussi naturelle que possible entre les deux interlocuteurs, le contenu est unique à chaque entrevue et à la personne interrogée puisque les réponses indiquent les antécédents de la personne, ses expériences, ses intérêts et ses opinions. Dans le cadre de ce processus, les réponses de la personne interrogée déterminent les questions et les tâches demandées par l'intervieweur. Bien qu'il y ait des questions normalisées relativement aux niveaux de compétence, la conversation détermine dans une large mesure le contenu particulier de l'entrevue, tout dépend de l'information fournie par suite des questions et des tâches demandées par l'animateur.

Test de compréhension écrite

Les lignes directrices concernant les compétences pour la compréhension écrite doivent être appliquées aux outils d'évaluation de la compréhension écrite que les concepteurs de tests élaboreront, mais il n'y a aucun test de lecture comme tel conçu par l'ACTFL.

Test d'expression écrite

Le test de rédaction administrative de l'ACTFL est réputé être un test normalisé pour l'évaluation globale de la capacité fonctionnelle de rédiger des textes administratifs. Il comporte cinq demandes de réponse écrite portant sur des situations administratives générales.

Fiabilité et validité

Fiabilité

Bien que le guide de formation de l'entrevue pour les compétences orales indique qu'il est important que l'entrevue démontre la fiabilité du test et des reprises (c'est-à-dire que le locuteur évalué deux ou plusieurs fois obtiendra la même notation les deux fois), l'aspect de la fiabilité dépend de l'évaluateur. Parallèlement, la fiabilité inter-évaluateur n'est pas garantie puisque deux évaluateurs qui écoutent la même entrevue devraient

accorder la même note, mais ils peuvent avoir des opinions divergentes quant à l'importance et, par conséquent, la correction des erreurs, même s'ils sont bien formés et accrédités.

L'entrevue pour les compétences orales est assujettie à des critères plutôt qu'à des normes. Chaque échantillon de discours est coté uniquement en fonction des critères de l'échelle de notation plutôt que d'être comparé au rendement d'autres locuteurs. Étant donné la nature générale de la procédure d'évaluation, le rendement individuel variera pour le même niveau de notation. Toutefois, le rendement de chaque personne doit démontrer certaines caractéristiques requises qui seront évaluées à un niveau donné.

Bien que l'entrevue pour les compétences orales ne soit pas une série de questions déterminées, la structure prescrite visant les mêmes critères généraux dans chaque entrevue permet d'assurer la comparabilité d'un test à l'autre. Les tâches varient d'une entrevue à l'autre, mais les types de tâches demandées demeurent les mêmes. En fait, il s'agit d'une caractéristique essentielle de l'entrevue pour les compétences orales selon laquelle les questions varient d'une entrevue à l'autre; ni l'animateur ni le locuteur ne peuvent se préparer pour l'entrevue, dans le sens traditionnel.

Validité

Pour ce qui est de la validité, nous pouvons affirmer que l'entrevue pour les compétences orales démontre une validité apparente, conceptuelle et prescriptive et une validité de contenu. Les quatre critères d'évaluation des tâches globales, des contextes formels et informels, des domaines, des caractéristiques de l'exactitude et des types de texte visent à prédire le niveau de capacité fonctionnelle uniforme dans d'autres situations concrètes que les candidats peuvent rencontrer. L'entrevue satisfait également aux critères de rendement du locuteur d'origine.

Toutefois, la validité du contenu est peu élevée puisqu'on ne traite pas la compréhension orale comme une habileté particulière. Bien que cela soit justifiable pour l'évaluation générale, il est plus difficile de le justifier pour l'évaluation reliée au travail.

Notation

Il y a quatre catégories de critères : les tâches ou les fonctions globales accomplies en utilisant le langage, les contextes sociaux et les domaines dans lesquels la langue est utilisée; les caractéristiques de l'exactitude qui définissent dans quelle mesure le locuteur accomplit les fonctions qui s'appliquent à ces contextes et à ces domaines et les types d'expression orale – allant des mots à un long discours. L'évaluateur écoute une bande sonore de toute l'entrevue avant d'attribuer une note finale. Les caractéristiques de l'échantillon sont comparées aux critères de chaque niveau principal (débutant, intermédiaire, avancé, supérieur) de l'échelle de notation et une note pour les sous-niveaux (élémentaire, intermédiaire, élevé) est par la suite attribuée en comparant avec

soin l'échantillon avec les descriptions des sous-niveaux appropriées figurant dans les lignes directrices de l'ACTFL.

Administration du test

L'entrevue pour les compétences orales nécessite la présence d'une personne qualifiée et compétente, ainsi que l'utilisation d'un magnétophone. L'entrevue peut se faire en personne ou au téléphone. Le test d'expression écrite peut se faire au moyen d'un cahier d'examen ou sur Internet, mais un surveillant doit demeurer dans la salle d'examen afin de s'assurer que le candidat n'utilise pas d'autres ressources (dictionnaires, textes grammaticaux, notes) ou n'appelle pas quelqu'un pour obtenir de l'aide.

Durée du test

L'entrevue pour les compétences orales est une conversation de 10 à 30 minutes entre un animateur qualifié et la personne interrogée. Cela prend beaucoup de temps et de ressources. Ses applications peuvent être limitées lorsqu'il y a un nombre élevé de locuteurs. Le test d'expression écrite dure 80 minutes.

Coût

L'entrevue pour les compétences orales coûte 129 \$ si elle se fait au téléphone; le test d'expression écrite de l'ACTFL coûte 50 \$.

TEST DE CONNAISSANCE DU FRANÇAIS (TCF)

Aperçu

Le TCF est le test de connaissance du français du ministère français de l'Éducation. Il s'agit d'un test de classement pour les non-francophones qui souhaitent obtenir une évaluation simple, efficace et précise de leurs compétences linguistiques générales pour des raisons professionnelles ou personnelles.

Contexte

Le TCF est structuré comme un test complet de connaissance du français et il est entièrement «standardisé» et «calibré» puisque le test repose sur une méthodologie rigoureuse afin de fournir une notation précise des compétences. Le terme «standardisé» sur le site web signifie que le test est administré et noté selon une norme uniforme. Le terme «calibré» indique que tous les éléments sont notés à l'aide de statistiques selon une échelle de difficultés commune afin d'établir un niveau précis de «connaissance du français»! Le site indique que le test donne un niveau exact des connaissances linguistiques du candidat en utilisant l'échelle de compétences de six niveaux du Conseil de l'Europe.

Conception du test et fondement théorique

Le TCF repose sur le Cadre européen commun qui constitue maintenant la base des évaluations en Europe. Son fondement théorique est, par conséquent, le même que celui du Conseil de l'Europe.

Chaque élément est mis à l'essai au préalable auprès d'échantillons représentatifs de la population cible du TCF selon une procédure normalisée. Les résultats sont analysés à l'aide de statistiques en utilisant une procédure qui élimine les éléments trop difficiles ou trop simples qui ne permettent pas d'établir une distinction entre les différents niveaux de connaissances linguistiques; qui renferment des leurres inappropriés et font en sorte que les notes fluctuent en raison de facteurs non pertinents (comme le sexe et la nationalité).

Les éléments qui sont maintenus dans le test en direct sont calibrés à l'aide de statistiques afin d'assurer la fiabilité et l'exactitude du barème de notation.

Composantes

Le test est composé de 3 épreuves obligatoires qui renferment 80 questions et durent 1 ½ heure

- la compréhension orale - 30 questions, 25 minutes
- la maîtrise des structures de la langue – 20 questions; 20 minutes
- la compréhension écrite – 30 questions; 45 minutes

et de deux épreuves facultatives qui durent 2 heures

- une épreuve pour l'expression orale de 15 minutes
- une épreuve d'expression écrite qui dure 1 heure 15 minutes.

Dans les épreuves obligatoires, les questions sont présentées sous forme de choix multiples à partir desquelles les candidats doivent choisir la bonne réponse. Les questions sont présentées par ordre croissant de difficulté.

Interaction orale

La compréhension orale est une épreuve obligatoire de 30 questions. Cet exercice évalue la capacité des candidats de comprendre le français oral, plus particulièrement : les expressions et les mots courants dans un contexte ordinaire de tous les jours (c'est-à-dire, les conversations, les entrevues, les discussions, les conversations téléphoniques, etc.); l'information brute dans les annonces et les messages simples et directs; l'information de base au sujet des personnes et des séquences des faits ou des événements (c'est-à-dire, un bulletin de nouvelles à la radio ou un événement concernant la vie quotidienne ou le travail); les présentations sur des sujets théoriques ou pratiques; les interactions orales où une personne parle rapidement.

L'épreuve est répartie en quatre sections :

- La partie 1 évalue la capacité des candidats d'interpréter des énoncés au sujet d'images ou d'illustrations dépeignant des scènes quotidiennes.

- La partie 2 évalue la capacité des candidats de comprendre des extraits enregistrés de brefs échanges concrets (salutations, questions, conversations téléphoniques, demandes d'information, annonces de voyages, bulletins météorologiques, etc.).
- La partie 3 évalue la capacité des candidats de comprendre une série de bribes de conversations (deux ou trois conversations).
- La partie 4 évalue la capacité des candidats de comprendre une présentation; une émission de radio, de courts extraits du radio-journal. Il se peut que les candidats aient à répondre à plusieurs questions au sujet d'un seul extrait ou à composer avec le discours rapide des locuteurs ou un bruit de fond.

L'épreuve de compréhension orale est un test facultatif. Elle comporte une entrevue en personne enregistrée qui dure environ 15 minutes. Les questions de l'entrevue sont notées selon l'échelle de six niveaux du Cadre européen commun (du niveau élémentaire au niveau supérieur) et permettent d'évaluer les candidats quant à leur maîtrise des habiletés requises à chaque niveau.

Les candidats sont évalués à l'égard de leur capacité : à décrire l'endroit où ils habitent et les gens qu'ils connaissent; à décrire au présent et au passé d'autres personnes, les conditions de vie, le travail et les études; de raconter des histoires, des expériences, des idées, des événements et des objectifs ou de décrire l'intrigue d'une histoire ou d'un film et de donner une réaction personnelle; à présenter une opinion, d'expliquer les avantages ou les désavantages d'une idée, d'exprimer leur accord ou leur désaccord; à décrire ou de plaider une cause de façon claire et structurée et dans un style approprié selon le contexte et de faire des résumés détaillés, des commentaires et des conclusions sur des sujets complexes.

Épreuve de compréhension écrite

Cette épreuve comprend 30 questions. Les candidats sont évalués à l'égard de leur capacité à comprendre : les noms familiers, les mots et les phrases faciles à utiliser dans des situations de communication (lettres et messages informels, demandes de renseignements administratifs); le langage utilisé dans les documents courants (c'est-à-dire, les annonces classées, les brochures, les menus, les horaires); l'information au sujet des gens, des faits et des événements (c'est-à-dire, une lettre informelle); des textes courants rédigés dans un langage usuel au sujet de la vie de tous les jours ou de questions reliées au travail; des revues et des articles de journaux dans lesquels les rédacteurs offrent leurs opinions sur des sujets concrets ou abstraits; des textes factuels ou littéraires et des articles spécialisés longs et complexes; des textes portant sur des sujets abstraits ou complexes, des extraits, des articles spécialisés et des œuvres littéraires.

Épreuve d'expression écrite

L'épreuve obligatoire d'expression écrite de 20 numéros évalue la capacité des candidats à relever les erreurs et de choisir la bonne formulation à partir d'une série de structures syntaxiques ou lexicales.

Les structures grammaticales sont systématiquement reliées à des situations et des contextes de communication qui peuvent être familiers ou abstraits selon le niveau du test.

Dans l'épreuve d'expression écrite, les candidats ont 6 tâches de rédaction obligatoires à faire en 1 heure 45 minutes :

- rédiger un message simple et informel d'environ 40 mots correspondant à une brève note sur une carte postale
- rédiger une lettre amicale d'environ 60 mots sur un sujet relié à la vie quotidienne qui démontre une maîtrise des niveaux de langue uniformes et familiers
- résumer en 80 mots un événement, une présentation, un compte rendu ou une opinion
- présenter et plaider une cause dans un texte d'environ 100 mots
- rédiger une argumentation claire, détaillée et convaincante d'environ 100 ou 125 mots au sujet d'une question sociale
- résumer un texte ou une série de documents en 100 mots environ.

Les candidats ne peuvent pas utiliser de grammaires, de dictionnaires ou de dictionnaires électroniques.

On évalue la capacité des candidats : à présenter leur message de façon cohérente; à fournir l'information demandée; à structurer leurs idées de manière claire en les présentant en ordre; à exprimer et à défendre leurs opinions; à utiliser un large éventail de vocabulaire qui est approprié pour la tâche demandée; à utiliser correctement des structures grammaticales complexes; à utiliser la langue avec précision et à reformuler leurs idées dans leurs propres mots.

Fiabilité et validité

Fiabilité

Le TCF démontre une fiabilité inter-évaluateur et intra-évaluateur du fait qu'il est conçu et corrigé dans les centres d'évaluation officiels.

Validité

Par ailleurs, le TCF est valide bien que la validité apparente de l'épreuve d'expression orale soit quelque peu faible. Cependant, les épreuves de compréhension orale, de compréhension écrite et d'expression écrite sont assez efficaces. Il y a un débat sur la pertinence de relever les erreurs de nos jours et le TCF intègre la consignation des erreurs dans son utilisation de la maîtrise des structures grammaticales. Il s'agit beaucoup moins d'un problème que certaines caractéristiques ou absences relevées dans d'autres tests.

Notation

La préparation des examens est entièrement centralisée; les épreuves obligatoires sont corrigées au moyen d'un lecteur optique alors que les épreuves facultatives sont corrigées

par la même équipe de correcteurs utilisant un barème de correction normalisé. Les examens sont corrigés par une équipe de correcteurs agréés du Centre international d'études pédagogiques. L'opinion de l'examineur est également prise en compte pendant la correction. Chaque note est revérifiée. L'épreuve d'expression orale et l'épreuve d'expression écrite sont corrigées sur 20.

Administration du test

En fait, les centres d'évaluation officiels administrent le TCF en conformité avec leurs procédures normales spécifiques. Il y a deux centres d'évaluation à Toronto.

Durée des épreuves

Expression orale	15 minutes
Compréhension orale	25 minutes
Compréhension écrite	45 minutes
Structures de la langue	20 minutes
Expression écrite	1 ¾ heure

Coût

En attente d'information.

TEST DE FRANÇAIS INTERNATIONAL – TFI

Aperçu

Le Test de français international a été conçu par l'*Educational Testing Service* (ETS), concepteur de tests comme le test TOEFL (*Test of English as a Foreign Language*) et le test TOEIC (*Test of English for International Communication*). ETS est la plus importante organisation à caractère éducatif au monde dans le domaine de l'évaluation. Le TFI est un outil de gestion que les services des ressources humaines utilisent pour déterminer les connaissances en français d'une personne. Le test est utilisé par les entreprises, les programmes linguistiques, les organismes gouvernementaux et les établissements d'enseignement.

Selon le site web du TFI, il sert à recruter et à déterminer les promotions; à choisir les employés en vue d'une formation en français; à définir les objectifs et les niveaux de français requis; à évaluer les progrès et le niveau de compétence après la formation linguistique en français et à établir une norme fiable pour les niveaux de compétence en français requis au sein d'un organisme donné.

Contexte

Au début des années 1960, environ 30 organismes des secteurs public et privé ont joint leurs efforts pour élaborer un outil d'évaluation qui permettrait aux chefs décisionnels dans le domaine de l'éducation et le monde des affaires d'évaluer la connaissance de l'anglais des allophones. C'est ainsi qu'on a créé le *Test of English as a Foreign Language* (TOEFL), suivi par le *Test of English for International Communication* (TOEIC) qui est axé sur les affaires et administré à plus de quatre millions de personnes chaque année. Le TOEFL est offert sur ordinateur depuis juillet 1998. Le Test de français international existe depuis la fin des années 1990.

Conception du test et fondement théorique

Depuis 1997, des équipes de chercheurs ont beaucoup travaillé à la conception d'un nouveau test TOEFL axé entièrement sur la communication pour remplacer le test actuel qui est fondé sur des modèles d'évaluations linguistiques qui n'ont plus la cote chez les linguistes. Le TOEFL datant des années 1960 était de nature plus structurelle. Son principal objectif n'était pas la communication. Cela est évident quand on examine l'acquisition des compétences pour les exercices pratiques du test TOEFL. De plus, l'expert-conseil ne sait pas très bien comment les concepteurs du test en sont arrivés à la justification des cotes que le test TOEFL utilise pour ses six niveaux de compétence ni la disparité des écarts entre les différents niveaux (les points varient de 240 au niveau de compétence de débutant à une différence de 85 points au niveau professionnel).

Outre les questions de fiabilité et de validité, l'utilisation à l'échelle internationale du TOEFL a soulevé des problèmes sur le plan pratique. Le test à choix multiples évalue la capacité d'un candidat à comprendre, à parler et à lire le français tel qu'il est utilisé dans le milieu de travail international. Le TFI suit la même présentation et, par conséquent, présente les mêmes lacunes.

Composantes

Le TFI comprend 180 questions (réparties en 2 sections : écoute et lecture). Chaque section comporte 6 volets. Il s'agit d'un test à choix multiples.

La section sur l'écoute est divisée en 3 sous-sections : questions-réponses comprenant 40 questions; courts dialogues comprenant 30 questions et courtes conversations comprenant 20 questions. La partie audio du test est enregistrée par plusieurs voix représentant différents accents français.

La section ii – Lecture – comporte l'identification d'erreurs (25 questions); des phrases incomplètes (25 questions) et la compréhension (40 questions).

Le TFI n'a aucune section sur l'expression orale ou l'expression écrite.

Fiabilité et validité

Fiabilité

La fiabilité est le point fort du TFI en tant que test à choix multiples. Le candidat choisit la réponse qui, selon lui, est la bonne. Dans la mesure où le candidat n'essaie pas de deviner les réponses, la fiabilité intra-évaluateur devrait être très élevée. Les tests à choix multiples ne permettent pas de disparité pour la correction, ce qui garantit donc la fiabilité inter-évaluateur.

Validité

La validité est une autre question. Il y a depuis longtemps un débat crucial sur la validité du test TOEFL et, par conséquent, sur n'importe lequel test conçu selon les mêmes prémisses. Nous pouvons démontrer la validité apparente et la validité conceptuelle, mais nous ne pouvons accorder la validité du contenu à un test qui prétend évaluer l'expression orale et l'expression écrite alors qu'il ne mesure pas ces deux compétences.

Notation

La notation est efficace puisque le test offre des choix multiples, la seule façon en fait de garantir facilement et rapidement des résultats uniformes.

Administration du test

Le test TFI doit être administré par des centres accrédités à des dates précises. Il y avait 8 dates en 2006. Il existe un centre accrédité à Toronto (Alliance française). Les candidats doivent s'inscrire à l'avance.

Durée du test

Le test de compréhension orale dure 42 minutes. Le test de lecture dure 68 minutes pour une durée totale de 1 heure 50 minutes.

Coût

En date d'octobre 2006, le coût du test s'élevait à 52,16 \$ (TPS en sus).

TEST D'ÉVALUATION DE FRANÇAIS (TEF)

Aperçu

Ce test, créé en 1998, est un de ceux que Citoyenneté et Immigration Canada présente comme un test de compétence linguistique approuvé dont les résultats sont utilisés par CIC comme preuve concluante des compétences linguistiques d'un immigrant. La Chambre de commerce et d'industrie de Paris fait passer ce test.

Contexte

La Chambre de commerce et d'industrie soutient que le TEF est un test fiable, rapide et objectif administré dans 300 centres dans le monde.

Conception du test et fondement théorique

La Chambre de commerce et d'industrie de Paris a conçu et élaboré le TEF, mais il a été impossible jusqu'à présent de trouver de l'information sur sa conception et son fondement théorique.

Composantes

Le Test d'évaluation de français comprend l'expression orale, la compréhension orale, la compréhension écrite et l'expression écrite. Trois composantes sont obligatoires : le vocabulaire et la structure; la compréhension orale et l'expression écrite. Deux épreuves sont facultatives : l'expression écrite et l'expression orale.

Fiabilité et validité

Fiabilité

La probabilité de fiabilité est assez élevée en raison de la nature normalisée de l'administration du test à l'exception de l'expression orale et de l'expression écrite.

Validité

La validité est assez élevée du fait que les composantes de ce test évaluent réellement les éléments qu'il est censé évaluer (les composantes sur l'expression orale et l'expression écrite ont trait réellement à l'expression orale et à la rédaction). Ce test comporte également une composante sur l'identification d'erreurs mineures dont la légitimité est mise en doute, mais sinon les types d'exercices utilisés dans les épreuves obligatoires du test démontrent une validité apparente. Toutefois, un autre facteur troublant de l'épreuve de compréhension orale du test est qu'il fait appel à la mémoire et cet aspect ne devrait pas être inclus. La mémoire des candidats est évaluée plutôt que leur compréhension du français. Il s'agit d'une lacune regrettable d'un test qui est malgré tout bien construit. Le contexte européen indéniable pose également un problème pour l'objectif que nous visons.

Notation

Le TEF est semblable au Cadre européen commun puisqu'il comporte six niveaux.

- Les niveaux A du Conseil de l'Europe sont répartis en 3 niveaux élémentaires pour le TEF (0+: 0 à 68 points; 1: 69 à 203 points; 2: 204 à 360 points).
- Les niveaux B du Conseil de l'Europe deviennent 2 niveaux intermédiaires (3: 361 à 540 points; 4: 541 à 698 points).

- Les 2 niveaux C du Conseil de l'Europe deviennent 2 niveaux supérieurs dans le TEF (5: 699 à 833 points; 6: 834 à 900 points).

Administration du test

L'Alliance française de Toronto fait passer le test. Il existe maintenant une version électronique du test. Nous avons demandé les dates du test et les coûts, mais nous n'avons pas obtenu cette information.

Durée du test

Vocabulaire et structure	30 minutes
Compréhension orale	40 minutes
Compréhension écrite	1 heure
Expression orale	35 minutes
Expression écrite	1 heure

Coût

En attente de l'information.

RECOMMANDATIONS

Il est important pour un organisme de se prévaloir d'un outil fiable et valide, mais également facile à comprendre pour que les personnes qui passeront le test aient accès à une information concise et claire. Les administrateurs des ressources humaines, pour leur part, doivent pouvoir défendre leur processus décisionnel. Ils doivent compter sur la transparence de l'évaluation, de la forme, du contenu, de la méthode d'évaluation, des résultats et de la signification.

Gouvernement du Canada

L'échelle de notation et les outils d'évaluation du gouvernement du Canada ne correspondent pas aux besoins et aux attentes de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario en matière d'évaluation des compétences.

Nous ne recommandons pas un système comportant trois étapes car nous estimons qu'il est trop vaste et imprécis. Nous ne recommandons pas entièrement les outils d'évaluation. Nous sommes d'accord avec le principe d'une entrevue, mais nous croyons que le gouvernement ne met pas suffisamment l'accent sur la compréhension orale de la langue.

Nous sommes d'accord avec l'idée de tâches de lecture appropriées au contexte, mais l'absence d'épreuves d'expression écrite et l'allégation selon laquelle l'épreuve d'expression écrite évalue la rédaction alors que ce n'est clairement pas le cas nous portent à suggérer de ne pas prendre en compte ce système et ces outils. De plus, sur le plan pratique, l'outil d'évaluation est réservé uniquement à l'usage de la fonction publique fédérale. Il est donc impossible, pour l'Ordre, de l'utiliser.

Gouvernement de l'Ontario

L'absence de transparence de la part du gouvernement provincial de l'Ontario en ce qui a trait à son système et à ses outils d'évaluation nous incite à ne pas recommander, à l'Ordre, leur utilisation. La définition des niveaux de compétence semble avoir été adoptée à partir d'un système américain existant. Nous ferons donc des observations au sujet du système initial et non pas au sujet d'un système adopté ou peut-être adapté.

L'outil servant à évaluer l'expression orale est similaire à celui du gouvernement du Canada. Il présente les mêmes lacunes en ce qui a trait à la conception, à la fiabilité et à la validité. Nous ignorons comment la compréhension écrite et l'expression orale sont évaluées. Les personnes responsables de l'application des outils d'évaluation ne sont pas disposées à partager cette information. Nous recommandons à l'Ordre de chercher dans d'autres secteurs pour déterminer ses outils d'évaluation des compétences linguistiques.

Ville d'Ottawa

Si les professionnels dans le domaine des ressources humaines cherchent une corrélation entre le programme de formation linguistique actuel et une seconde structure de niveaux

de compétence, une structure renfermant les mêmes niveaux que ceux du programme de formation linguistique est compréhensible et logique. Les descripteurs de chaque niveau sont les objectifs cibles du programme de formation linguistique. Les participants éventuels à la formation et les candidats à un poste connaissent la note qu'ils ont obtenue pour le test, ils peuvent être classés dans un niveau approprié de formation et progresser jusqu'à ce qu'ils aient atteint le niveau requis de compétence en langue seconde pour leur poste.

Étant donné que le but avoué de l'Ordre est «de déterminer d'autres systèmes permettant d'établir les niveaux de compétence nécessaires en expression orale et écrite et en compréhension orale et écrite en français pour divers postes bilingues de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario qui offrent des services aux intervenants et à la collectivité francophones», l'échelle utilisée par la Ville d'Ottawa est jugée trop restrictive et, par conséquent, inutile pour l'Ordre.

La structure des niveaux de compétence linguistique utilisée vise un objectif différent de celui de l'Ordre. En conséquence, nous recommandons à l'Ordre de ne pas s'inspirer de cette structure puisqu'elle n'est pas pertinente pour le but visé. Les outils d'évaluation utilisés se rapprochent le plus, au plan de la conception, à ceux que l'Ordre voudrait prendre en considération puisqu'ils tiennent compte des tâches reliées au travail pour les quatre compétences. L'entrevue comporte des éléments reliés au travail, l'enregistrement pour la compréhension orale est entièrement axé sur l'emploi, les éléments pour la compréhension écrite sont tous reliés au travail et les tâches de rédaction qui évaluent en fait l'expression écrite ont trait également à des tâches accomplies au travail.

Bien que la conception des outils soit indiquée, elle est peu pratique en fait parce que ces outils exigent beaucoup de temps et de travail. De plus, les tests s'appliquent à la Ville; celle-ci en a les droits de propriété et ils ne sont pas mis en marché. Toutefois, nous recommandons que l'Ordre examine de façon plus approfondie le concept relié au travail. Dans ce modèle, la structure des niveaux de compétence n'est pas pertinente, mais la conception du test est intéressante et elle peut être adaptée.

Niveaux de compétence linguistique canadiens

Ce système est très intéressant. Même si les niveaux de compétence n'ont pas été créés pour l'évaluation linguistique, les descriptions des 12 niveaux pour chacune des quatre compétences offrent une information précieuse sur les éléments inclus dans chaque niveau.

Les tableaux qui accompagnent les niveaux de compétence en anglais décrivent l'expression orale, la compréhension orale, la compréhension écrite et l'expression écrite et présentent des caractéristiques des tâches sociales, des tâches d'interaction, des tâches pédagogiques, des tâches de persuasion et d'information, etc.

L'application de 12 niveaux peut sembler fastidieuse alors que d'autres systèmes ont établi 10 niveaux (ACTFL) ou six niveaux (CEF, TCF, TFI). Il s'agit d'un système

canadien, ce qui peut être un avantage supplémentaire. Ce système est appelé à être utilisé couramment au pays. Bien que le système soit très prometteur, il n'y actuellement aucun outil d'évaluation en français.

Lignes directrices sur les niveaux de compétence de l'ACTFL

Le système lui-même est connu partout dans le monde et il est couramment utilisé pour l'évaluation de plusieurs langues. Le niveau émérite va au-delà des besoins linguistiques de l'Ordre.

L'entrevue pour les compétences orales semble avoir été adaptée (ou adoptée) par le gouvernement de l'Ontario. Les niveaux de langue décrits allant de débutant à supérieur semblent appropriés et existent pour les quatre compétences. Toutefois, les outils d'évaluation connexes semblent incomplets.

Le test pour les compétences orales évalue l'expression orale, mais il comporte des lacunes en ce qui a trait à la compréhension orale, comme nous l'avons indiqué précédemment, et peut seulement s'appliquer à des circonstances en milieu de travail si l'évaluateur essaie de poser des questions sur le travail pendant l'entrevue.

Nous n'avons pu trouver de tests pour la compréhension écrite et l'expression écrite. Cependant, la consultante assistera à un atelier de l'ACTFL à la fin de novembre portant sur l'expression écrite et elle prévoit recueillir des renseignements utiles à ce sujet. Elle ne s'attend pas à trouver un outil sur mesure qui répondrait aux besoins de l'Ordre. Le système comporte donc définitivement une lacune. L'échelle pourrait être utile. Il faut adapter ou concevoir des outils.

Cadre européen commun (CEC)

L'Europe travaille fébrilement à l'élaboration d'un système et d'outils qui répondront aux besoins en matière d'évaluation dans environ 25 langues. La réduction des niveaux de compétence linguistique à six niveaux nous semble quelque peu excessive. Cette échelle correspond à l'échelle de six niveaux de l'ETS et on peut l'avoir choisie pour des raisons pratiques.

Le nombre possible d'utilisateurs en Europe est ahurissant. L'ETS avec les tests TOEFL et TOEIC a un vaste marché également. La description des niveaux du CEC est encore approximative et ne rend pas justice à la richesse de la langue. Nous proposons donc de laisser ce système de côté et de se concentrer plutôt sur le système américain ou canadien.

Les outils d'évaluation sont mis en marché et il ne fait aucun doute qu'au fil du temps plusieurs outils d'évaluation fiables et valides « inonderont » le marché. Cependant, le contenu posera un problème pour deux raisons : les outils sont inappropriés au plan culturel et linguistique : ils désignent des concepts et des endroits inconnus; la langue utilisée ne reflète pas toujours la langue en usage au Canada. Par conséquent, nous ne

retiendrons pas ce système et ces outils, mais la conception de ces derniers est certainement inspirante si nous devons créer des outils d'évaluation.

Educational Testing Service (TFI)

Il s'agit de l'organisation la plus connue au monde. ETS a créé les tests TOEFL et TOEIC et il a récemment lancé le TFI comportant six niveaux de compétence. Il faut réussir le test TOEFL pour être admis dans plus de 2 400 collèges et universités aux États-Unis et au Canada seulement. Ce test est couramment utilisé par les organismes de réglementation aux fins d'accréditation et par des organisations aux fins de recrutement.

Nous avons des préoccupations à l'égard du test TFI dont l'utilisation n'est pas aussi répandue depuis qu'on l'a lancé à la fin des années 1990 contrairement au test TOEFL lancé en 1964. Encore une fois, le choix des échelles de notation nous semble trop restrictif : la description des niveaux est trop approximative et ne reflète pas nécessairement l'étendue de la langue. Il est étonnant que l'ETS allègue que le TFI évalue la capacité d'un candidat à s'exprimer et à rédiger en français étant donné les composantes de l'outil d'évaluation. C'est la raison pour laquelle nous ne retenons pas le TFI pour les besoins de l'Ordre.

TCF et TEF

L'information apparemment disponible au sujet du fondement théorique de ces tests est problématique. Leur corrélation avec le Cadre européen commun à l'échelle de l'Europe peut être douteuse. Le contenu des tests, bien qu'il soit très intéressant au plan conceptuel, n'est pas approprié au niveau culturel pour les besoins de l'Ordre.

TESTS À DES FINS PROFESSIONNELLES

Ces tests n'ont pas été analysés en raison de leur non-pertinence du point de vue du contenu. Un outil propre à une profession est mis au point à des fins particulières. Afin de déterminer les compétences pertinentes, la profession doit être analysée pour déterminer la langue en usage et les concepteurs des tests doivent travailler en étroite collaboration avec des professionnels.

La validité apparente et la validité du contenu de ces tests sont habituellement très élevées. Puisque les tests sont faits sur mesure, les administrateurs des ressources humaines, par exemple, peuvent déterminer la longueur et le genre de tests dont ils ont besoin et la prépondérance qu'ils souhaitent accorder aux compétences qu'ils jugent très importantes. Un outil propre à une profession devrait reproduire le contexte de l'utilisation de la langue, évaluer le langage technique et non technique nécessaire pour la profession, être fiable, valide, juste, pertinent et représentatif de véritables communications. Il doit être pratique et il doit évaluer les compétences linguistiques et non pas les compétences professionnelles.

La mise au point d'outils propres à une profession coûte cher et exige un niveau élevé d'expertise. Le maintien des outils est dispendieux et l'administration est chronovore, il est difficile de les mettre en sûreté et c'est une responsabilité importante pour l'organisme. Toutefois, ces outils sont la seule solution pour s'assurer que les candidats pourront travailler dans leur langue seconde.

OBSERVATIONS AU SUJET DE LA FIABILITÉ ET DE LA VALIDITÉ

Fait intéressant à noter, les tests qui évaluent réellement les éléments qu'ils sont supposés évaluer n'ont pas une fiabilité très élevée puisqu'il y a toujours un élément de subjectivité quand on corrige les réponses à des questions à développement (expression orale et expression écrite). Cette lacune est habituellement corrigée au moyen d'un barème de correction rigoureux quant au nombre de points à enlever pour le type d'erreurs relevées dans la compréhension écrite ou dans l'expression orale. La fiabilité inter-évaluateur est renforcée par la formation adéquate de l'évaluateur. En pratique, un évaluateur débutant doit habituellement compter sur une deuxième opinion (si ce n'est que pour lui permettre de renforcer la confiance en son jugement). Petit à petit, les évaluateurs qui écoutent le même test enregistré ou corrigent le même exercice de rédaction s'entendent sur la modalité de correction du test.

Les tests qui obtiennent un chiffre moyen sur le plan de la fiabilité ont souvent une cote plus élevée pour le facteur de validité. En effet, si les tests évaluent les éléments qu'ils sont supposés évaluer, ils sont nécessairement valides du point de vue du contenu.

MODÈLE PROPOSÉ

Les échelles de notation que nous privilégions sont les Niveaux de compétence linguistique canadiens dans leur version française - Standards linguistiques canadiens et les lignes directrices sur les compétences de l'ACTFL.

Les deux systèmes sont nord-américains et les niveaux de compétence ont l'avantage d'être un système national.

Les niveaux de compétence n'ont pas pour objectif de servir de fondement pour l'évaluation. La version française des niveaux de compétence vient tout juste de paraître. Peu importe, il ne fait aucun doute qu'ils seront utilisés à cette fin sous peu. Par contre, les lignes directrices sur les compétences de l'ACTFL servent de fondement à l'évaluation des compétences depuis plusieurs années. Elles ont été adoptées ou adaptées par le gouvernement de l'Ontario. Nous préférons un renvoi direct aux lignes directrices. Le nombre de niveaux et leurs descriptions semblent appropriés pour les besoins de l'Ordre.

OUTIL D'ÉVALUATION PROPOSÉ

C'est là que se trouve le problème. Ni les compétences ni l'ACTFL ne renferment un test sur mesure qui pourrait être utilisé ou modifié à des fins professionnelles.

Pour évaluer l'expression orale, l'auteur est d'avis qu'il faut le faire avec un interlocuteur. L'**entrevue pour les compétences orales** utilisée par l'ACTFL satisfait à cette exigence. Il est donc possible de trouver une agence ayant des évaluateurs expérimentés pour mener des évaluations des compétences orales conformément aux lignes directrices de l'ACTFL. L'inconvénient c'est qu'il n'y a aucune épreuve de **compréhension orale** qui évalue la compréhension réelle d'un échantillon de langage utilisé dans le milieu de travail du candidat. L'expression orale sera donc évaluée, mais non pas la compréhension orale. Cette lacune peut être corrigée en préparant des phrases pour la compréhension orale qui sont reliées au travail, mais il faudrait consacrer du temps et des ressources financières.

Pour évaluer le vocabulaire et la structure, les phrases incomplètes, la substitution de mots, la reconnaissance des structures peuvent être utilisées.

Pour évaluer la **compréhension écrite**, il faut un test de lecture. Ce test devrait également être relié au travail de sorte qu'un test général que l'on peut trouver sur le marché et qui est assorti de divers outils revus ne répond pas aux besoins si on veut évaluer la compréhension écrite que les employés sont appelés à utiliser au travail.

Les concepteurs peuvent toutefois s'inspirer de certains types d'exercices intéressants : reconnaître les noms familiers, les mots faciles et les phrases utilisés dans des situations de communication; le langage utilisé dans les documents courants comme les brochures et les horaires; l'information au sujet des gens, des faits et des événements sous forme de lettre informelle; les textes courants rédigés au sujet de questions reliées au travail; les textes factuels complexes et les articles spécialisés comme ceux utilisés dans le TCF. On peut également demander aux candidats de définir le contexte d'un document (où, qui, à qui, quand, à quelles fins); vérifier la compréhension détaillée au moyen de choix multiples ou de textes dont la séquence doit être cohérente et logique pour avoir du sens. Si nous voulons une notation facile et rapide, il est plus facile d'utiliser les choix multiples que les réponses à développement. Toutefois, il faut plus de temps pour préparer des questions à choix multiples que des questions à développement.

Pour évaluer l'**expression écrite**, nous sommes d'avis que le candidat doit être tenu de rédiger un texte pertinent qu'il serait appelé à rédiger au travail. Il n'y a pas de manière facile de corriger un tel exercice, mais le temps requis pour le corriger est compensé par la validité de la tâche exigée.

CONCLUSION

Gail Stewart indique avec raison que « les principaux facteurs administratifs incitant les institutions à sélectionner des tests sont notamment la rentabilité, l'efficacité et la commodité ». Malheureusement, lorsque les administrateurs veulent évaluer la compétence en langue seconde de leurs employés au travail, ils ne peuvent pas compter sur des outils qui ont été créés dans un but différent (c'est-à-dire, des tests de classement ou tests d'admission dans un établissement d'enseignement). Les organismes de réglementation commencent à rechercher des tests pertinents pour les professions, mais la création de ces tests est propre à leurs besoins et ces tests ne peuvent être utilisés pour un autre organisme qui doit évaluer différentes professions. Les tests reliés au travail sont notoirement plus pertinents et valides que les tests généraux, mais leur utilisation est également plus restrictive et la rédaction de ce genre de tests coûte cher.

Dans le cadre de ce projet, sept échelles de notation et sept outils d'évaluation des compétences linguistiques ont été examinés de façon superficielle. Le temps n'a pas permis un examen approfondi de chacun d'entre eux ou une recherche approfondie de l'information qui ne semblait pas disponible dans les articles de recherche ou auprès des personnes travaillant dans le domaine.

Tous les systèmes et tous les outils ont été décrits brièvement. Nous avons utilisé une liste de vérification qui comprenait l'information concernant l'administration du test, la durée du test, le coût du test, les composantes du test, la notation du test et l'objectif pour chaque test. Des renseignements ont été également fournis au sujet du cadre théorique des outils et des normes techniques pour le test, lorsque cette information était disponible. L'information au sujet de chaque test dépendait du volume de renseignements fournis dans la documentation à laquelle le public avait accès. Par conséquent, les descriptions des tests ont varié. Des recommandations ont été formulées à l'égard du système de notation et du type d'outils d'évaluation privilégiés. Une opinion a été formulée à l'égard des besoins de l'Ordre dans le but d'établir une corrélation entre le test et les besoins exprimés par l'Ordre.

¹ Normes concernant le contenu : une analyse des situations où les candidats utilisent la langue cible et du rendement qu'on souhaite prédire

Normes de rendement : une taxonomie descriptive de la mesure dans laquelle les candidats connaissent les éléments établis dans les normes sur le contenu et sont en mesure de les utiliser

² Échelle numérique comportant 12 étapes : 1; 1+; 2, 2+; 3, 3+; 4,4+; 5, 5+; 6, 6+

³ Échelle comportant neuf étapes : élémentaire 1, élémentaire 2, élémentaire 3; intermédiaire 1, intermédiaire 2, intermédiaire 3; avancé 1, avancé 2, avancé 3

RÉFÉRENCES

Bolton, S. (1987). *Évaluation de la compétence communicative en langue étrangère*. Paris, France : Hatier-Crédif.

Brière E.J. & F.B. Hinofotis eds. (1979). *Concepts in Language Testing – Some Recent Studies*. Washington DC: Teachers of English to Speakers of Other Languages.

Byrnes H. & I. Thompson. (1989). *The ACTFL Oral Proficiency Interview. Tester Training Manual*. Kathryn Buck, Editor

Canale M. & M. Swain. (1981). A theoretical framework for communicative competence in *The Construct Validation of Tests of Communicative Competence* ed. By A.S. Palmer, P.J.M. Groot & G.A. Trosper. Washington DC: Teachers of English to Speakers of Other Languages

Canales, J.A. (1994). *Linking Language Assessment to Classroom Practices*. In R. Rodriguez, N. Ramos & J.A. Ruiz-Escalante (eds.) *Compendium of Readings in Bilingual Education: Issues and Practices*. Austin, TX: Texas Association for Bilingual Education.

Carroll B.J. & P.J. Hall.(1985). Make your own language tests. Oxford, England: Pergamon Press.

Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens. Benchmarks. Canadian Language Benchmarks 2000. CLB 2000: Companion Tables. Guidelines for Test Development. CanTest. CELBAN – Niveaux de compétence linguistique canadiens 2006 – en ligne

Centre international d'études pédagogiques. TCF – Test de connaissance du français – online

Chambre de commerce et d'industrie de Paris. e-tef. Test d'évaluation de français - online

Clark, J.L.D. (1972) Foreign Language Testing: Theory and Practice. Philadelphia: Center for Curriculum Development.

Commission de la fonction publique du Canada. ELS. Information sur le test d'interaction orale - Brochure d'information à l'intention des candidates et des candidats – en ligne

Commission de la fonction publique du Canada. Établissement du profil linguistique pour les postes bilingues – en ligne

Commission de la fonction publique du Canada. Évaluation de la langue seconde : Test d'expression écrite – en ligne

Commission de la fonction publique du Canada. Évaluation de la langue seconde : Test d'interaction orale – en ligne

Commission de la fonction publique du Canada. Évaluation de la langue seconde : Test de compréhension de l'écrit – en ligne

Conseil de l'Europe. (2001). Common European Framework of Reference for Languages : Learning, teaching, assessment. Cambridge, England: Cambridge University Press.

De Jong J.H.A.L. ed. (1990). Standardization in Language Testing – AILA Review.

Del Vecchio, A. & M. Guerrero (1995). *Handbook of English Language Proficiency Tests*. Evaluation Assistance Center – Western Region. Albuquerque, New Mexico: New Mexico Highlands University.

Gouvernement de l'Ontario (1998). Request for Proposal for French Language Proficiency Evaluations Services and Language Skills Training.

- Hart-Gonzalez, L. (1994). Raters and scales in oral proficiency testing: the FSI experience. Presented at the Language Testing Research colloquium, Washington D.C.
- Hudon, Marie-Ève. (2006). Langues officielles dans la fonction publique : De 1973 à aujourd'hui. Ottawa : Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement.
- MacFarlane, A. (2004). French Second Language Proficiency Test II , Canadian Association of Second Language Teachers.
- McNamara, T. (2001). The challenge of speaking: research on the testing of speaking for the new TOEFL. In JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter, vol. 5, no. 1.
- Moloney, B. (2000). Book review: Alderson, J.C. Assessing Reading. Cambridge: Cambridge University Press.
- Morrow, K. ed. (2004). Insights from the Common European Framework Oxford: Oxford University Press.
- North, B. (1993). The Development of Descriptors on Scales of Language Proficiency. Washington DC: The National Foreign Language Center.
- Office des affaires francophones. (2002). Staffing & Managing Designated Positions: A practical guide for managers – Toronto : Gouvernement de l'Ontario
- Omaggio, A.C. (1986). Teaching language in context. Proficiency-oriented Instruction. Boston: Mass. Heinle & Heinle.
- Pawlikowska-Smith, Grazyna (2002). Canadian Language Benchmarks 2000: Theoretical Framework. Centre de niveaux de compétence linguistiques
- Reboul, M.-R. & A.S. Badière. (2001). Test de compétence linguistique à l'oral – Manuel du testeur. Toronto, Canada.
- Shohamy E. & A.R. Walton eds. (1992). Language Assessment for Feedback: Testing and Other Strategies. Dubuque: Iowa Kendall/Hunt.
- Site Web de l'Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie
- Site Web de l'Educational Testing Service Canada Inc. – Test de français international
- Site Web de l'Ordre des pharmaciens de l'Ontario
- Site Web de l'Ordre des thérapeutes respiratoires de l'Ontario
- Site Web du collège des pharmaciens de la Colombie-Britannique

Stewart, G. (2001). Developing professionally-relevant and fair language testing. In Access Issues for Regulators.

Underhill, N. (1982). On Tesol 82 Pacific Perspectives on Language Learning and Teaching. Ed. by M.A. Clarke & J. Handscombe.

Université d'Ottawa – Institut des langues secondes – Site Web TESTCan

Ville d'Ottawa (2003). Structure des niveaux de compétence linguistique.

INTRODUCTION :

En 2005, le registrateur et chef de la direction de l'Ordre ont déterminé que l'amélioration des services en langue française serait une priorité à la suite de diverses consultations avec des intervenants francophones. En automne 2006, l'Ordre a lancé un projet en quatre volets comprenant les étapes suivantes :

1. rechercher, compiler et analyser les résultats concernant les systèmes d'évaluation de la compétence linguistique en français
2. mettre au point des profils linguistiques pour les postes considérés bilingues à l'Ordre
3. trouver les outils appropriés pour faire une mesure authentique des compétences linguistiques
4. trouver les organismes pouvant faire passer des évaluations en français.

Les recherches ont montré que la solution la plus pertinente pour l'Ordre serait d'adapter un système canadien initialement créé non pas pour tester les compétences linguistiques, mais pour donner des cours de langue aux immigrants adultes. Ce système repose sur une échelle en 12 niveaux et des descripteurs de performance globale. Grâce à des outils d'évaluation efficaces, les organismes peuvent l'adapter en vue de mesurer le niveau de maîtrise d'une seconde langue des personnes en fonction ou celles voulant postuler un emploi.

Les Niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC) sont, comme le disent leurs auteurs :

- une échelle descriptive de compétences langagières*... échelonnée sur 12 niveaux et axée sur la réalisation de tâches de communication;
- une série de jalons permettant de décrire, en partant d'un continuum, le développement de compétences langagières;
- des énoncés sur les critères de performance permettant de contextualiser les connaissances et les habiletés langagières en communication orale ou écrite;
- un cadre commun de référence pour l'apprentissage, l'enseignement, la programmation et l'évaluation du français langue seconde auprès des adultes au Canada;
- une norme nationale pour l'élaboration d'un programme d'apprentissage du français langue seconde dans des contextes divers;
- une échelle commune pour évaluer les résultats.

Les auteurs des niveaux de compétence ont bien précisé que ceux-ci ne sont pas une «description des connaissances essentielles de la langue; un programme-cadre [...] ou encore un instrument de mesure».

Vous pouvez les consulter à http://www.language.ca/display_page.asp?page_id=570.

Annexe 4

Groupement des postes bilingues

DIVISION / UNITÉ

DOMAINE

Division des services aux membres

Administration

secrétaire de direction

secrétariat

analyste de l'adhésion des membres

évaluation

Service d'évaluation

évaluateur principal / évaluatrice principale

évaluation

évaluateur / évaluatrice

évaluation

adjoint / adjointe, Service d'évaluation

évaluation

secrétaire, Service d'évaluation

secrétariat

Service à la clientèle

agent / agente, Service à la clientèle

service à la clientèle

adjoint / adjointe à la correspondance

service à la clientèle

réceptionniste au comptoir d'accueil

service à la clientèle

adjoint / adjointe, Service à la clientèle

service à la clientèle

recherchiste, Service à la clientèle

service à la clientèle

secrétaire, Service à la clientèle

secrétariat

Service des dossiers

agent / agente, Service des dossiers

évaluation

adjoint / adjointe et recherchiste, Service des dossiers

évaluation

secrétaire, Service des dossiers

secrétariat

Trois des postes de direction suivants : coordonnateur / coordonnatrice, Services aux membres; chef du Service d'évaluation; chef du Service à la clientèle; chef du Service des dossiers

direction / éducation

Division des services en français

Administration

coordonnateur / coordonnatrice, Services en français

direction / éducation

secrétaire de direction

secrétariat

Relations extérieures

adjoint / adjointe, Relations extérieures

service au public

agent / agente, Relations extérieures

service au public

Division des enquêtes et des audiences

Enquêtes

enquêteur / enquêteuse

enquêtes

Plaintes et audiences

adjoint / adjointe aux plaintes

service à la clientèle

agent / agente de résolution

enquêtes

Un des postes de direction suivants : coordonnateur / coordonnatrice, Enquêtes et audiences; chef, Enquêtes; chef, Plaintes et audiences

direction / éducation

Questions professionnelles

Administration

secrétaire de direction

secrétariat

Agrément

agent / agente de programme, Agrément

direction / éducation

adjoint / adjointe, Agrément

évaluation

secrétaire, Agrément

secrétariat

Normes d'exercice de la profession et d'éducation

agent / agente de programme, Normes d'exercice de la profession et d'éducation

éducation

secrétaire, Normes d'exercice de la profession et d'éducation

secrétariat

Un des postes de direction suivants : coordonnateur / coordonnatrice, Questions professionnelles; chef, Agrément; chef, Normes d'exercice de la profession et d'éducation

direction / éducation

Division administrative

Administration

agent / agente, Ressources humaines

service à la clientèle

secrétaire de direction (un poste sur quatre)

secrétariat

Communications

traducteur / traductrice

communication

agent / agente de communications

communication

agent / agente à la production

communication

Recherche et politique

adjoint / adjointe, Bibliothèque

service à la clientèle

Technologie de l'information

spécialiste de dépannage informatique

service à la clientèle

Un des postes de direction suivants : registrateur /
registrateure; registrateur adjoint / registrateure adjointe;
coordonnateur / coordonnatrice, Administration; chef,
Communications; chef, Recherche et politique; chef,
Technologie de l'information

direction / éducation

PROJET D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES LINGUISTIQUES EN FRANÇAIS AU SEIN DE L'ORDRE

Le projet était divisé en trois volets :

Premier volet – Trouver les systèmes d'évaluation de l'expression orale, de la compréhension orale, de la compréhension écrite et de l'expression écrite en français pouvant convenir aux objectifs de l'Ordre.

Nous avons examiné divers modèles, dont ceux utilisés par les gouvernements du Canada et de l'Ontario, ainsi que ceux des services municipaux à Ottawa. Les Niveaux de compétence linguistique canadiens, les guides de compétence de l'ACTFL, le Cadre européen commun de référence et les Educational Testing Services ont aussi fait l'objet d'un examen. Nous avons évalué les outils d'évaluation en fonction des aspects suivants : historique, conception et fondation théorique, différentes composantes, facteurs de fiabilité et de validité, méthode de notation, administration du test, durée et coût.

Ensuite, nous avons fait nos premières recommandations :

1. Que l'Ordre adopte les Niveaux de compétence linguistique canadiens comme outil de base pour évaluer les compétences en français.
2. Que l'on crée un outil d'évaluation connexe en utilisant, d'une part, un entretien pour déterminer l'expression orale et la compréhension orale des candidats, comme c'est le cas avec la méthode de l'ACTFL pour l'expression orale.
3. Que l'on crée des évaluations de la compréhension orale à partir de divers exercices.
4. Que le vocabulaire et la grammaire soient évalués séparément à l'aide d'exercices.
5. Que la compréhension écrite soit évaluée à l'aide d'exercices en quatre sections.
6. Que l'expression écrite soit évaluée à l'aide d'exercices en six sections.
7. Que l'on suive l'évolution des méthodes d'évaluation des langues secondes sur Internet pour qu'on puisse les utiliser dès qu'elles sont considérées fiables pour l'expression orale.
8. Que la conseillère rende compte aux représentants de l'Ordre de ses constatations sur ces outils d'évaluation à la Conférence annuelle de l'ACTFL en novembre 2006 à Nashville, aux États-Unis, ainsi qu'à Expolangues en janvier 2007 à Paris, en France.

Lors de la réunion du 10 novembre 2006, les représentants de l'Ordre, Frank McIntyre et Lise Roy-Kolbusz, ont rencontré M^{me} Gorrie à Toronto pour discuter de ses recommandations.

Il a donc été décidé que l'Ordre adopterait les **Niveau de compétence linguistique canadiens** comme méthode d'évaluation du français.

On a aussi décidé que l'évaluation, quels que soient les **outils d'évaluation** utilisés, ne devraient **pas durer plus de deux heures** et que les outils d'évaluation ne seraient créés que si aucun autre outil ne correspond aux exigences de l'Ordre.

Deuxième volet – Mettre en place des niveaux de compétence linguistique en français pour environ 35 postes différents au sein de l'Ordre. Nous avons préparé les profils linguistiques pour l'expression orale, la compréhension orale, la compréhension écrite et l'expression écrite dans le cadre d'une étude approfondie des descriptions de poste pertinentes fournies par l'Ordre.

Des réunions avec les coordonnatrices et coordonnateurs de l'Ordre sont prévues en février 2007 dans le but de réviser et de modifier les profils suggérés en fonction de la compétence linguistique au sein des divisions. Une version révisée est maintenant disponible.

Troisième volet – Trouver les outils appropriés pour l'évaluation authentique. On a toutefois déterminé dans le premier volet que l'évaluation adaptée en fonction du travail, qui permettrait à l'Ordre de respecter ses exigences et de fournir adéquatement des services en langue française, n'existe pas à l'heure actuelle. La conseillère fera un suivi à ce sujet après la conférence de Nashville et celle de Paris.

Les recommandations prévoient la conception d'outils personnalisés pour les besoins en recrutement de l'Ordre, ce qui entraîne des dépenses importantes au niveau de la conception.

Le troisième volet portait aussi sur le concept d'exemption et de l'évaluation du portfolio. Les recommandations touchant ces deux points étaient les suivantes :

Identité linguistique :

1. Que l'Ordre détermine comment trouver des interlocuteurs dont le français est la langue maternelle.
2. Que l'Ordre formule la ou les questions à utiliser pour déterminer l'identité francophone des candidats.

Exemption :

3. Que l'on n'exempte aucun groupe linguistique du test initial en langue seconde.
4. Que l'on n'exempte pas les francophones de l'évaluation des compétences écrites en français quand le profil linguistique du poste exige un niveau minimal de 10.
5. Que l'on exige un portfolio (pour constater les compétences écrites) des candidats qui ont étudié en français et dont le profil linguistique demande un niveau de 5 à 9 en expression écrite.

6. Que l'on accorde une exemption pour d'autres tests (dans le cas d'une mutation ou de promotion) seulement pour les personnes qui ont atteint une compétence linguistique de niveau 12 au test initial.

Portfolio

7. Que l'on inclut, dans le portfolio, une approbation de l'authenticité et de la déclaration de propriété pour s'assurer que la personne a bien écrit les textes en français qui sont fournis dans la documentation.
8. Que l'on mette au point un tableau d'autoévaluation basé sur les Niveaux de compétence linguistique.

Recherche d'organismes capables d'administrer l'évaluation en français conformément aux exigences de recrutement du personnel de l'Ordre

La conseillère a fait savoir qu'une enquête effectuée en octobre auprès d'organismes de tests accrédités par le gouvernement de l'Ontario n'a pas permis de trouver cette information. La conseillère, étant donné qu'elle fait aussi des évaluations linguistiques, est d'avis que l'Ordre pourrait lui-même obtenir plus facilement l'information recherchée. Elle a donc remis à l'Ordre une liste des organismes en question.

Elle a aussi indiqué que les moyens d'évaluation qui devraient être considérés : évaluations par communication orale en personne ou évaluations au téléphone.

Elle a suggéré ce qui suit :

9. Que l'on rédige la demande de proposition en utilisant des caractéristiques précises en annexe pour que l'Ordre puisse organiser des évaluations de compétence linguistique.
10. Que l'on conçoive des outils d'évaluation, que les organismes pourraient utiliser, contenant les critères suivants :
 - tableau d'évaluation basé sur les Niveaux de compétence linguistique canadiens
 - communication orale durant une entrevue où l'on pose des questions
 - phrases de compréhension orale utilisées en milieu de travail
 - jeux de rôle en milieu de travail
 - tests de compréhension écrite avec choix de textes et de questions ou de questions à choix multiple pour compliquer les choses
 - textes d'expression écrite basés sur les exigences actuelles de l'Ordre en plus des entrevues d'embauche
 - tableau de correction grammaticale pour aider aux travaux d'expression écrite indiqués ci-dessus

11. La conception de ces éléments d'évaluation conviendrait pour dix catégories de poste, c'est-à-dire tous les postes de l'Ordre, à l'heure actuelle.
Cette méthode permet une approche moins longue et des coûts plus raisonnables que de développer des tests pour tous les postes. Les catégories en question sont : leadership; supervision; technique; service à la clientèle; administration; secrétariat; communications; relations publiques; enquête et enseignement.
12. Que l'on utilise une approche supplémentaire dans le but de réduire encore plus les coûts, pour que l'on prépare seulement quelques tests par catégorie afin de les accumuler au fil du temps dans le but de créer une banque de tests.
13. Que l'Ordre décide s'il veut faire appel aux organismes qui offrent eux-mêmes des outils d'évaluation en langue française et qu'il leur demande de faire correspondre leurs échelles à celles des Niveaux de compétence linguistique canadiens; ou s'il veut concevoir ses propres outils d'évaluation qui seront remis aux organismes pour s'en servir avec le personnel de l'Ordre et le faire corriger à l'externe par un organisme utilisant les Niveaux de compétence linguistique canadiens et son échelle.

La consultante a donné son point de vue sur les aspects suivants : validité, authenticité, efficacité en matière de coût, efficacité de l'administration des tests, accessibilité des personnes qui vont administrer les tests et administration générale des tests.

DÉCISIONS LES PLUS RÉCENTES

Suite aux réunions avec le chef des Ressources humaines de l'Ordre et la coordinatrice des Services en français en février, nous avons décidé ce qui suit :

- Que l'on élabore un tableau d'évaluation en se fondant sur les Niveaux de compétence linguistique canadiens.
- Que les dix catégories de poste soient réduites à sept, par le responsable des ressources humaines.
- Qu'un autre projet puisse être mis en place pour la conception des tests, après réception d'un devis sur la conception des tests par la conseillère et approuvé par les responsables de l'Ordre.
- Que l'on ne prolonge pas le délai pour la conception des tests après septembre 2007.
- Qu'un test des quatre compétences ne devrait pas durer plus de deux heures sans compter le test d'expression écrite exigé pour détenir un poste.
- Que les chefs de service préparent de la documentation écrite spécifique à leurs divisions sur lesquels on se baserait pour élaborer les tests de compréhension écrite. Les Ressources humaines feraient connaître aux autres services les tests en expression écrite durant du processus d'embauche, afin de s'en servir comme fondement pour les tests d'expression écrite en milieu de travail.

La conseillère a suggéré que toute conception de test soit effectuée par des bénévoles (des employés de l'Ordre) afin d'en vérifier la pertinence, avant que l'on utilise officiellement les outils d'évaluation pour embaucher du personnel.

CONCLUSION

Ce projet très intéressant a permis à la conseillère de vérifier les systèmes et outils de vérification des compétences linguistiques qui existent actuellement; de suggérer les meilleurs systèmes disponibles; de suggérer des profils linguistiques pour les postes essentiellement bilingues; de faire part de ses commentaires au sujet des exemptions et portfolios; de faire des recommandations sur les organismes qui administrent les tests et la meilleure façon de faire passer les évaluations avec les outils appropriés, en vue de mesurer les compétences linguistiques des postulants en milieu de travail.

La grande coopération du chef des Ressources humaines, de la coordinatrice des Services en français et des autres coordonnateurs a rendu ce projet très enrichissant. Il est rare de trouver des gens qui prennent le temps et font preuve d'enthousiasme pour des projets qui portent sur des questions complexes. L'Ordre a mis sur pied le projet de façon positive et rationnelle, ce qui a permis de travailler efficacement.