

Reconnaissance des acquis et des compétences en formation collégiale technique

Cadre général

Cadre technique



Coordination et rédaction :
Direction de l'offre de formation collégiale
Direction générale des affaires collégiales
Secteur du développement et du soutien des réseaux

Pour tout renseignement, s'adresser à l'endroit suivant :

Renseignements généraux
Ministère de l'Enseignement supérieur
1035, rue De La Chevrotière, 21^e étage
Québec (Québec) G1R 5A5
Téléphone : 418 643-7095
Ligne sans frais : 1 866 747-6626

Ce document peut être consulté sur le site Web du Ministère :
education.gouv.qc.ca.

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Enseignement supérieur
ISBN 978-2-550-73868-8 (PDF)
ISBN 978-2-550-89366-0 (version imprimée)

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

AVANT-PROPOS

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) au Québec, lancée au courant des années 80, s'est progressivement implantée en formation professionnelle et en formation collégiale technique. En 2005, un cadre général et technique en donnait les principales orientations en s'appuyant sur les grands principes qui la guident. Dans une perspective de relance de la RAC y étaient alors décrits les principaux enjeux de même que l'approche retenue, celle d'une vision harmonisée de la démarche entre les secteurs de la formation professionnelle et de la formation technique.

De vastes chantiers ont jalonné le développement de la RAC au Québec depuis 2005, justifiant la refonte du *Cadre général – Cadre technique, Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique*¹ qui, jusque-là, en avait balisé la croissance. Au collégial, parmi les éléments de réflexion et les avancées plus concrètes, la méthodologie de la démarche et celle relative aux dispositifs d'évaluation figurent en première place. Au fil du temps, ces éléments ont favorisé un véritable essor auquel les cadres réglementaires se sont accordés, de façon à être de plus en plus aptes à soutenir la RAC.

En 2018, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a choisi de réécrire le Cadre général – Cadre technique de la RAC² (2005) plutôt que de simplement en actualiser le contenu. De plus, il a préféré une formule en deux cadres distincts pour que soient mieux reflétées les caractéristiques particulières des réalités structurelles et organisationnelles des deux réseaux. Ces choix s'inscrivent dans la volonté du Ministère de positionner la reconnaissance des acquis et des compétences au collégial comme une voie de qualification reconnue, dont l'un des rôles est de contribuer à la cohésion de l'éducation tout au long de la vie. Les établissements des secteurs public et privé subventionnés y trouveront les principales assises qui en encadrent la pratique.

Ces choix s'inscrivent dans la volonté du Ministère de positionner la reconnaissance des acquis et des compétences au collégial comme une voie de qualification reconnue, dont l'un des rôles est de contribuer à la cohésion de l'éducation tout au long de la vie. Les établissements des secteurs public et privé subventionnés y trouveront les principales assises qui en encadrent la pratique.

1 Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique. Cadre général – Cadre technique, 2005.*

2 *Ibid.*

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	5
INTRODUCTION	9
BREF HISTORIQUE DE LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES AU QUÉBEC.....	11
CADRE GÉNÉRAL.....	17
Définition et principes de la reconnaissance des acquis et des compétences	17
Reconnaissance des acquis et des compétences en milieu collégial	22
Partage des responsabilités en matière d'accès et de qualité des services	25
CADRE TECHNIQUE.....	27
Démarche de reconnaissance des acquis et des compétences	27
Les étapes de la démarche	30
Instrumentation en contexte de reconnaissance des acquis et des compétences	37
CONCLUSION.....	45

INTRODUCTION

Dans plusieurs pays, les gouvernements offrent des systèmes de reconnaissance d'apprentissages informels. Par divers mécanismes, et au regard de référentiels jugés pertinents, on juge de la valeur des parcours réalisés en dehors des cursus scolaires. Au Québec, les dispositifs en place mènent à des titres, à des certifications d'État, à des attestations et à des diplômes, qui sont les principales reconnaissances officielles. Le présent Cadre général – Cadre technique est celui de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) au collégial. Il regroupe les caractéristiques qui en constituent l'essence sur la base des principes de la RAC. Il traite de la démarche dans sa linéarité, de l'évaluation en contexte d'apprentissages non scolaires tout autant que des principaux enjeux et de la qualité des services. Il situe clairement le diplôme d'études collégiales (DEC) ou l'attestation d'études collégiales (AEC) comme finalité à la démarche.

Le concept de RAC a mûri depuis ses débuts au Québec, dans les années 80. La reconnaissance officielle des parcours professionnel et personnel est de plus en plus au cœur de la trame des apprentissages tout au long de la vie. Au collégial, elle offre une porte d'entrée à part entière à l'enseignement supérieur, ce qui renforce l'intention du Ministère d'en faire une voie de qualification respectée.

Les adultes seront de plus en plus appelés à s'inscrire dans des parcours mixtes de formation et de reconnaissance afin de cheminer dans des contextes prenant réellement en compte leur niveau de compétence, peu importe le cadre ou le mode d'apprentissage de leur acquisition.

Dans un contexte d'évolution structurelle du marché de l'emploi ayant des répercussions sur les référentiels de compétences, certains d'entre eux deviendront obsolètes alors que d'autres émergeront. Les adultes seront de plus en plus appelés à s'inscrire dans des parcours mixtes de formation et de reconnaissance afin de cheminer dans des contextes prenant réellement en compte leur niveau de compétence, peu importe le cadre ou le mode d'apprentissage de leur acquisition. Ces changements pourraient devenir de grands défis, notamment pour les établissements d'enseignement collégial. Sans être une panacée, la démarche de RAC sera inéluctablement appelée à jouer un rôle phare.

Les défis sont nombreux, et l'accompagnement de la personne candidate implique des choix organisationnels pour que soient respectés autant les principes de la RAC que sa finalité. La mise en œuvre de la démarche fait appel à d'importants investissements, destinés notamment à la formation de ses intervenants : personnes en soutien, professionnels, spécialistes de contenu et gestionnaires. Le présent document s'inscrit dans la volonté du Ministère d'en soutenir les assises.

BREF HISTORIQUE DE LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES AU QUÉBEC³

Au Québec, l'histoire de la reconnaissance des acquis et des compétences s'inscrit dans une tradition et une expertise qui remontent à la fin des années 70. La présente rétrospective retrace les grands pans de son cheminement, tout particulièrement pour la formation technique.

En 1975, dans l'un de ses avis au ministre de l'Éducation⁴, le Conseil supérieur de l'éducation indique qu'il serait souhaitable de développer et d'appliquer un système de reconnaissance des expériences « hors école » au regard de l'éducation, et ce, de manière à favoriser l'accès des adultes au système d'éducation. Dès le départ, les principes d'accessibilité, de diversité des lieux et des façons d'apprendre sont affirmés et présentés comme les fondements de la reconnaissance des acquis.

C'est dans cet esprit qu'en 1982, la Commission d'étude sur la formation professionnelle et socioculturelle des adultes (commission Jean) situe la reconnaissance des acquis au point de départ et au point d'arrivée d'un système décloisonné d'éducation des adultes. En 1984⁵, dans son *Énoncé d'orientation et plan d'action gouvernemental en éducation des adultes*, le gouvernement du Québec va plus loin et fait preuve d'ouverture en décrivant la reconnaissance des acquis comme un service distinct de celui de la formation. Cette initiative gouvernementale marque les débuts de la période d'implantation des divers services de reconnaissance des acquis dans le réseau de l'éducation. Cette implantation sera progressive et prendra des formes différentes, selon les ordres d'enseignement professionnel et technique et leurs contextes respectifs.

En 1985, la création du Fonds pour l'implantation de la reconnaissance des acquis au collégial (FIRAC) favorise un élan certain. La plupart des collèges s'impliquent et plusieurs activités de recherche et de formation, de même que l'édition de documents de référence, sont réalisées.

Durant cette décennie, l'utilisation du portfolio est privilégiée, les personnes candidates étant ainsi appelées à colliger les éléments clés de leur parcours puis à les présenter à un jury aux fins d'une reconnaissance officielle. D'autres outils seront conçus pour soutenir la réalisation de productions écrites destinées à documenter les diverses composantes du dossier. Selon les données disponibles, une quarantaine de collèges offrent des services de reconnaissance des acquis. Près de 1 000 personnes par année peuvent ainsi bénéficier d'une reconnaissance de leurs acquis extrascolaires, dans quelque 70 programmes différents.

- 1975 Le Conseil supérieur de l'éducation indique qu'il serait souhaitable de développer et d'appliquer un système de reconnaissance des expériences « hors école » au regard de l'éducation, et ce, de manière à favoriser l'accès des adultes au système d'éducation.
- 1982 La Commission d'étude sur la formation professionnelle et socioculturelle des adultes situe la reconnaissance des acquis au point de départ et au point d'arrivée d'un système décloisonné d'éducation des adultes.
- 1984 Dans son *Énoncé d'orientation et plan d'action gouvernemental en éducation des adultes*, le gouvernement du Québec va plus loin et fait preuve d'ouverture en décrivant la reconnaissance des acquis comme un service distinct de celui de la formation.
- 1985 Création du Fonds pour l'implantation de la reconnaissance des acquis au collégial.

³ Plusieurs des informations que renferme cette section sont tirées, parfois même textuellement, du document *Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique. Cadre général – Cadre technique* (ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2005, p. 3 et 4).

⁴ Conseil supérieur de l'éducation, *Avis au ministre de l'Éducation. Le Collège*, 1975.

⁵ Gouvernement du Québec, *Énoncé d'orientation et plan d'action gouvernemental en éducation des adultes*, 1984.

Les années 90 ont freiné le développement de l'approche, surtout en raison du retrait d'un important financement du FIRAC en dépit de projets pertinents. Par ailleurs, malgré ces limites au développement, l'élaboration d'un test standardisé (TRAFICQ, 1995) viendra faciliter l'évaluation du français, langue d'enseignement et littérature, composante essentielle de la formation générale des diplômés d'études collégiales (DEC). À la même époque, une analyse de la situation de travail établit le rôle et les tâches de la conseillère ou du conseiller à la reconnaissance des acquis en formation technique.

- 1996 Avis au ministre de l'Éducation intitulé *Pour un accès réel des adultes à la formation continue*; le Conseil supérieur de l'éducation constate tout de même que la reconnaissance des acquis se trouve dans une « impasse généralisée ».
- 2000 L'organisme revient à la charge avec un autre avis intitulé *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*.
- 2002 Le Québec se dote d'une politique gouvernementale et d'un plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue.

En 1996, dans son avis au ministre de l'Éducation intitulé *Pour un accès réel des adultes à la formation continue*⁶⁶, le Conseil supérieur de l'éducation constate tout de même que la reconnaissance des acquis se trouve dans une « impasse généralisée » qu'il attribue à différentes causes telles qu'une approche un peu trop bureaucratique, un manque de souplesse et d'ouverture de plusieurs établissements, des modalités de financement inadéquates, etc.

En juin 2000, l'organisme revient à la charge avec un autre avis intitulé *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*. Dans cet avis, après avoir dressé un portrait réaliste de la situation, le Conseil rappelle les principes de base de la RAC, qui sont essentiellement centrés sur la personne, et suggère la mise en œuvre progressive d'un système intégré de reconnaissance des acquis. Cet avis ouvrira la voie à d'importants travaux de développement en ce sens.

À peine deux années après sa parution et à la suite des nombreuses consultations effectuées, le Québec se dote, en juin 2002, d'une politique gouvernementale et d'un plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue.

Cette politique est articulée autour de quatre grandes orientations étroitement liées et définissant chacune des priorités d'action. La troisième orientation de cette politique est ainsi formulée : « valoriser les acquis et les compétences des adultes par une reconnaissance officielle ». À ce chapitre, le gouvernement affirme vouloir faire de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) l'une des pierres angulaires de sa politique visant l'apprentissage tout au long de la vie, et affirme son intention, d'une part, de mener une action vigoureuse pour s'assurer que les processus de reconnaissance sont centrés sur les personnes et, d'autre part, d'augmenter substantiellement le nombre de personnes qui en bénéficient. Pour parvenir à améliorer la situation, le gouvernement propose, dans son plan d'action, différentes mesures orientées vers un objectif global : « mettre en place un ensemble diversifié de moyens structurants pour assurer l'accès à des services de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) dans chaque région du Québec ». L'une des principales mesures porte sur la création d'une table interministérielle « de façon à assurer la cohérence et l'intensification des actions visant la reconnaissance des compétences acquises par les personnes dans différents lieux et de différentes façons ». Commence alors une période où chacune des actions vise à favoriser la relance de la RAC, voire sa consolidation.

6 Conseil supérieur de l'éducation, *Avis à la ministre de l'Éducation : Pour un accès réel des adultes à la formation continue*, 1996.

Première phase des travaux : relance de la RAC

Pour répondre aux objectifs de la Politique, une révision de l'approche s'impose, tant en formation professionnelle qu'en formation technique. Depuis la réforme de 1993 au collégial, les deux réseaux disposent désormais de programmes élaborés par compétences. Ce nouveau paradigme soutient la réflexion qui mènera à l'établissement d'une forme d'harmonisation « interordre », dite « approche harmonisée ».

L'expression « approche harmonisée » renvoie à la nécessité de recourir à une approche prévoyant pour la personne une démarche sinon identique, du moins semblable d'un ordre d'enseignement à l'autre. Un même type d'instrumentation est mis à profit dans l'ensemble des deux réseaux. Il est alors convenu d'une instrumentation, désormais articulée autour de la notion de « cœur de la compétence », essentiellement composée de fiches descriptives, de conditions de reconnaissance, de fiches d'évaluation et d'un guide d'accompagnement. Dans la perspective d'une harmonisation des processus, la démarche est revue de manière à englober toutes les facettes d'une demande de reconnaissance, y compris le besoin de formation manquante et les perspectives de développement personnel et professionnel associées au contexte de formation continue et d'apprentissage tout au long de la vie.

En 2005, pour favoriser la mise en œuvre de cette actualisation des pratiques, le Ministère invite chaque région du Québec à soumettre un projet de concertation et d'organisation des services de RAC en vue de faciliter la cohérence entre les établissements tout en augmentant l'offre de service sur l'ensemble du territoire québécois. Près de 14 millions de dollars ont été investis par le Ministère jusqu'en 2011 pour soutenir ces projets et la réalisation de diverses activités.

En 2006, le Ministère publie le *Rapport d'analyse de la situation de travail pour les conseillères et conseillers en RAC*⁷, donnant lieu à l'élaboration d'une courte formation destinée à ces professionnels, formation encore offerte aujourd'hui. L'objectif principal est d'assurer l'accès à des services de qualité en permettant aux réseaux de développer leur expertise.

Un peu plus tard, au début des années 2010, le Ministère commence à offrir un soutien aux conseillères ou aux conseillers des formations professionnelle et technique agissant à titre d'« experts méthodologiques » pour l'élaboration de l'instrumentation. Ainsi, au fil des ans, de plus en plus de programmes d'études bénéficieront des outils ministériels, ce qui rend la démarche accessible à davantage de personnes. Un *Guide pour l'élaboration de l'instrumentation dans le cadre de l'approche harmonisée en reconnaissance des acquis et des compétences*⁸ sera publié par le Ministère en 2013.



7 Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Direction générale des programmes et du développement, *Conseillère et conseiller en reconnaissance des acquis et des compétences. Rapport de l'analyse de la situation de travail*, 2006.

8 Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Guide d'élaboration de l'instrumentation dans le cadre de l'approche harmonisée en reconnaissance des acquis et des compétences*, 2014.

Par ailleurs, au collégial, à la même époque, des outils élaborés pour la formation générale compléteront ceux de la formation spécifique des DEC. De plus, une proposition d'outils d'évaluation par regroupements de compétences pour la composante spécifique au programme d'études permettra à peu près au même moment de rendre la démarche plus souple. Cette proposition fera école.

Dans la foulée de ces avancées importantes, la révision des règles budgétaires favorisera un essor considérable de l'offre de service, plusieurs établissements jugeant plus appropriés les nouveaux paramètres financiers qui prennent désormais en compte chacune des activités de la démarche.

Deuxième phase des travaux : consolidation de la RAC

Au cours des années 2009-2010, le Ministère fait le point sur l'état des travaux et les retombées des investissements. Étant donné qu'il constate des retombées positives, dont l'augmentation de l'offre de service et l'accroissement de la clientèle, il amorce la seconde phase des travaux. Sont visées une accessibilité accrue aux services de RAC, la stabilité des ressources humaines consacrées à ce service et une meilleure harmonisation (interordres et parfois intraordre) dans la mise en œuvre de la démarche de même que dans l'élaboration de l'instrumentation.

- 2009-2010 Le Ministère fait le point sur l'état des travaux et les retombées des investissements.
- 2011 La ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport et la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale annoncent des mesures en réponse aux besoins et à l'évolution du marché du travail.
- 2012 Le Ministère convie les commissions scolaires et les cégeps publics du Québec à déposer leur candidature dans le cadre d'un projet pilote, pour qu'ils soient reconnus à titre de centre d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences (CERAC).

C'est ainsi qu'à l'occasion de la rencontre des partenaires de l'éducation portant sur l'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail de juin 2011, la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport et la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale annoncent des mesures en réponse aux besoins et à l'évolution du marché du travail. L'une des pistes d'action vise à mettre en place des centres d'expertise pour consolider l'offre de service en RAC. La qualité du service aux personnes candidates et l'accessibilité à la RAC demeurent au cœur des préoccupations. Le Ministère convie donc, en 2012, les commissions scolaires et les cégeps publics du Québec à déposer leur candidature dans le cadre d'un projet pilote, pour qu'ils soient reconnus à titre de centre d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences (CERAC).

Un CERAC est un établissement (commission scolaire ou cégep) reconnu dans son milieu pour avoir acquis, au fil de ses réalisations, une maîtrise exemplaire dans le domaine de la RAC, pour l'ensemble de ses composantes, lui permettant d'assumer un véritable leadership en ce domaine auprès des autres établissements. Son mandat se décline en trois volets : accroître l'offre de service en RAC, améliorer la qualité des services offerts et contribuer au développement de la RAC.

En 2013-2014, le Ministère donne le titre de CERAC à quatre collèges et, par la suite, à quatre commissions scolaires francophones auxquelles on associera une commission scolaire anglophone. Un soutien technique et financier annuel de près de 1 million de dollars est accordé à chacun des réseaux pour la réalisation de leurs mandats. Une évaluation régulière de leur efficacité, de leur rôle et de leur nombre sera faite au cours des ans de façon à ce que les ajustements requis soient apportés, le cas échéant.

Dès le départ, en 2014, des activités de formation sont organisées par les quatre CERAC du réseau collégial, pour chacun de leurs collèges associés. Des publications appuient la pratique, notamment en ce qui concerne le traitement des candidatures issues de l'immigration ou encore au regard de certaines étapes décisives de la démarche. Des capsules vidéo soutiennent la formation des conseillers en RAC et des spécialistes de contenu.



Le 1^{er} juillet 2017 signe la fin du projet pilote. Les activités des CERAC au collégial sont regroupées dans deux CERAC, alors que la structure de services évolue vers un modèle de gouvernance différent. Ainsi, bien que la mission, les valeurs et les mandats des CERAC demeurent, les services-conseils sont décloisonnés de telle sorte que les deux CERAC offrent désormais un soutien à tout le réseau des collèges publics et des établissements privés subventionnés, sans égard à leur appartenance régionale ou linguistique.

La refonte du mode de gouvernance des CERAC au collégial donne une nouvelle impulsion aux projets novateurs. Ainsi, des travaux sont amorcés pour promouvoir et soutenir les processus d'assurance de la qualité prenant en compte les particularités de la démarche de RAC. En soutien à cette vision, un portail présente notamment des outils, des références, des cadres conceptuels en vue de faciliter le travail des intervenants en RAC, des personnes en soutien, des professionnels et des gestionnaires. Le portail comprend aussi une section pour les différents partenaires du réseau collégial, qui a pour but de répondre à leurs besoins d'information.

Des mesures structurantes contribuent d'autre part à l'évolution des pratiques. L'une d'elles favorise un partenariat en matière d'évaluation des compétences vers un ordre professionnel. Une instrumentation adaptée est ainsi conçue par une équipe dirigée par une ressource experte du collégial, puis elle est expérimentée avec le concours de l'ordre professionnel responsable des processus d'équivalence de formation chez les personnes formées à l'étranger (PFE).

D'autres initiatives voient le jour. On cherche par exemple à circonscrire un modèle approprié pour la mise en place de démarches de RAC en milieu de travail. Par ailleurs, en soutien à l'obtention d'un DEC, l'instrumentation servant à la reconnaissance des compétences de la formation générale est revue de façon à ce que soient valorisés la culture générale des candidats, leurs intérêts et leurs expériences de vie.

Complémentaire aux CERAC, un comité de pilotage est formé, rassemblant, outre les représentants du Ministère et des CERAC, des instances telles que le Conseil des directions générales, la Commission des affaires pédagogiques de la Fédération des cégeps et la Commission des affaires de la formation continue de la Fédération des cégeps. Le comité de pilotage devient ainsi le porte-voix de la mission et de l'évolution des services de RAC au sein du réseau collégial public. Il s'intéresse aux stratégies de développement, aux mécanismes d'assurance de la qualité et au modèle de financement. Il a également pour mandat de promouvoir la RAC comme « voie de qualification individualisée, accessible, structurée, efficace et reconnue ».

La gouvernance de la RAC de même que les projets émergents des dernières années attestent éloquemment d'un déploiement important de ce service après quelques décennies de tâtonnements, d'épineux problèmes à résoudre et de grandes réussites. Son histoire est source d'inspiration pour les orientations ministérielles, présentes et à venir. En effet, plusieurs actions restent à consolider ou à entreprendre, et le concept doit évoluer de façon à répondre de mieux en mieux aux besoins des personnes et aux enjeux sociaux qu'il défend.

CADRE GÉNÉRAL

DÉFINITION ET PRINCIPES DE LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES

Définition

La RAC est une démarche convenant aux adultes ayant cumulé un bagage significatif d'expériences de travail ou de vie. Au collégial, la reconnaissance officielle est une attestation d'études collégiales (AEC) ou un diplôme d'études collégiales (DEC). Elle s'établit par rapport aux compétences du programme d'études correspondant le mieux au parcours expérientiel de la personne. Dans certains contextes, documentés et balisés par le Ministère, la démarche peut aussi être mise à profit lorsqu'il y a adéquation entre les compétences requises par une norme officielle (réglementation, permis d'exercice) et celles d'un programme d'études donné.

La RAC est une démarche convenant aux adultes ayant cumulé un bagage significatif d'expériences de travail ou de vie. Au collégial, la reconnaissance officielle est une attestation d'études collégiales ou un diplôme d'études collégiales.

Dans tous les cas, la démarche est :

- › individualisée, c'est-à-dire qu'elle se rapporte au cheminement personnel et professionnel de chacun;
- › accessible partout au Québec et offerte de manière diversifiée;
- › structurée, comme en font foi la qualité et la rigueur du processus de même que la compétence des ressources consacrées à l'accompagnement des personnes qui s'y engagent;
- › efficace, c'est-à-dire qu'elle respecte les objectifs de diplomation;
- › reconnue d'égale valeur aux autres voies de qualification.

La démarche peut aussi être mise à profit lorsqu'il y a adéquation entre les compétences requises par une norme officielle (réglementation, permis d'exercice) et celles d'un programme d'études donné.

Principes

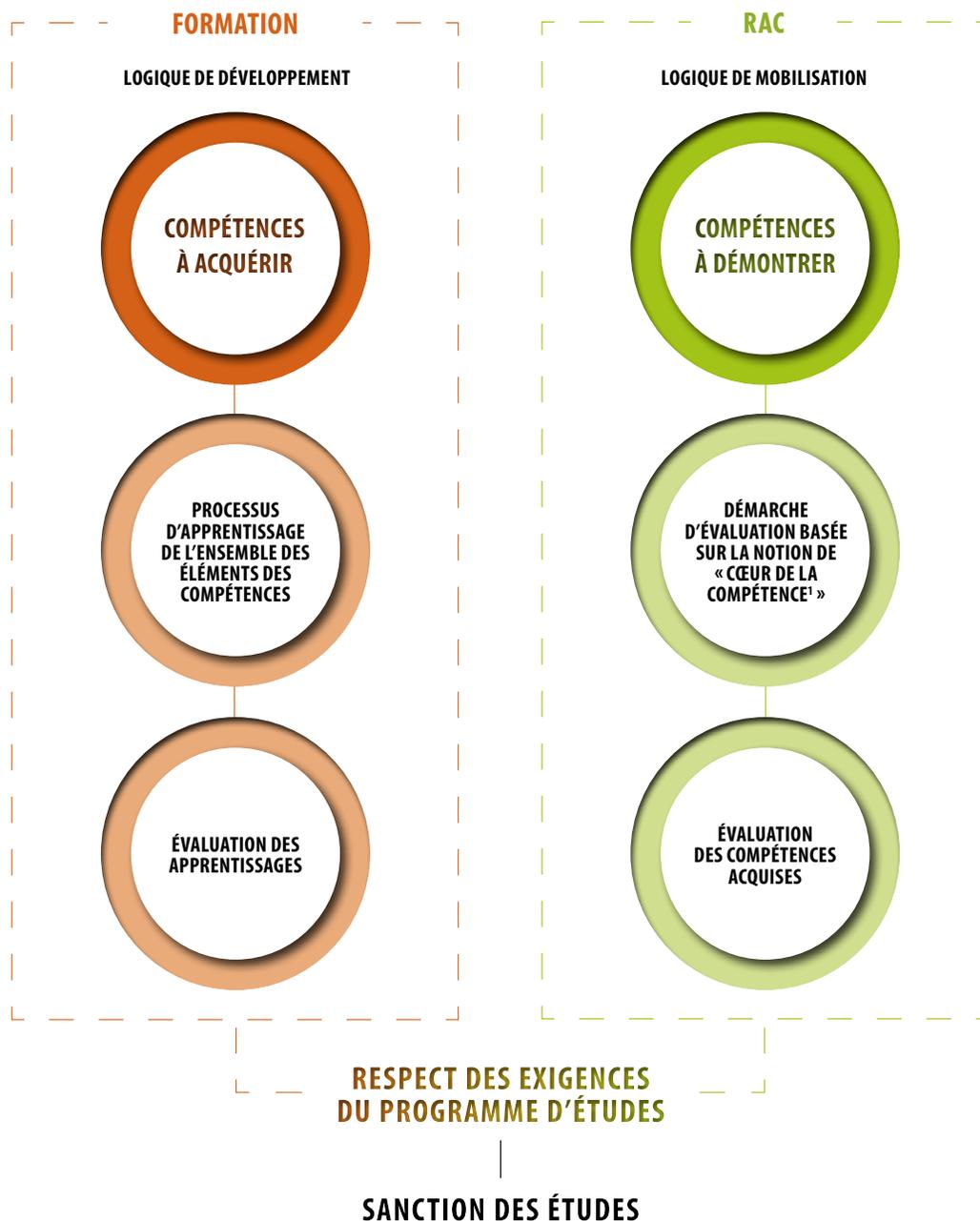
La démarche de RAC s'appuie sur des principes, présents depuis les années 80, formulés par le Conseil supérieur de l'éducation en juin 2000⁹. Ces principes sont des postulats centrés sur la personne et sur ses différents droits. Ils induisent un profond changement de paradigme par rapport aux encadrements et cheminements requis par les secteurs de la formation ordinaire ou continue.

Le schéma de la page suivante illustre ces changements.

⁹ La formulation de ces énoncés de principe et de leurs corollaires est inspirée directement de celle proposée par l'un ou l'autre des deux documents suivants : *Ministère de l'Éducation, Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, 2002, p. 23-24* et *Conseil supérieur de l'éducation, La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale, 2000, p. 16-19.*

À partir de la présente page, les citations entre guillemets non associées à une référence sont tirées du document suivant : *Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique. Cadre général – Cadre technique, 2005.*

Distinction entre les parcours de formation et la RAC



1 La notion de cœur de la compétence est un concept opérationnel ayant pour fonction spécifique de guider et d'encadrer tout le processus d'élaboration d'une instrumentation en reconnaissance des acquis et des compétences afin de s'assurer que seuls les éléments des programmes d'études dont la maîtrise paraît essentielle à la mise en œuvre de la compétence telle que ciblée par le référentiel (programme d'études du ministère) sont retenus à titre de cadre de référence.

Source : Tiré et adapté du *Guide d'élaboration de l'instrumentation dans le cadre de l'approche harmonisée en reconnaissance des acquis et des compétences* (ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2014, p. 7).

Premier principe

« Une personne a droit à la reconnaissance sociale de ses acquis et de ses compétences dès lors qu'elle fournit la preuve qu'elle les possède. »

Incidence sur la démarche

Au collégial, la personne a droit à la reconnaissance de ses compétences lorsqu'elle peut en faire la démonstration, en tout respect du cadre réglementaire et selon ses principes d'application. La démarche qui encadre le processus de reconnaissance culmine par un relevé de notes ou un bulletin comparable à celui de l'ensemble des étudiants du collégial. Toutefois, la démarche présente des particularités pour favoriser, de manière équitable, la démonstration de compétences acquises dans un contexte extrascolaire.

Ainsi, en RAC, la démarche comporte une étape de validation où le bagage expérientiel et les apprentissages sont examinés pour que sa pertinence soit vérifiée au regard des objectifs de diplomation visés. Cette étape est essentielle à la prise en compte de la valeur du parcours, indépendamment du cursus scolaire antérieur.

Le candidat à la RAC est considéré a priori comme compétent, en posture de reconnaissance, lorsque sa candidature est validée par un ou deux spécialistes de contenu. Dans le cas contraire, la démarche s'arrête, car elle ne pourra atteindre l'objectif fondamental d'une *reconnaissance officielle* des compétences. Dès lors que des spécialistes de contenu, sur la base d'une analyse de dossier et d'une entrevue, jugent la candidature valide, la personne chemine vers le succès de sa démarche. À l'inverse, la plupart du temps au terme de cette étape de validation, une personne pourrait se voir dans l'obligation de mettre fin à son projet, ses expériences de travail ou de vie ne prouvant pas suffisamment l'intégration des compétences requises pour l'obtention du diplôme ou de l'attestation du programme d'études visé. Un contexte de formation plus formel est parfois nécessaire, les années d'expérience ne garantissant en rien l'intégration des dites compétences.

Deuxième principe

« Une personne n'a pas à réapprendre ce qu'elle sait déjà ni à refaire, dans un contexte scolaire formel, des apprentissages qu'elle a déjà réalisés dans d'autres lieux, selon d'autres modalités. Ce qui importe dans la reconnaissance des acquis, c'est ce qu'une personne a appris et non les lieux, circonstances ou méthodes d'apprentissage. »

Incidence sur la démarche

L'évaluation des compétences intégrées hors du cadre scolaire est le cœur de la démarche. Ce principe en est le fondement.

Évaluer des compétences sans avoir été témoin de l'intégration des apprentissages représente tout un défi. L'évaluation dans un tel contexte implique de distinguer l'apprentissage de ses modalités. L'évaluation suppose que l'on accorde un potentiel aux apprentissages extrascolaires à évaluer. Elle exige un traitement individualisé des dossiers lors de l'ensemble de la démarche de RAC, puisqu'il y a autant de parcours que d'individus en démarche.

Par conséquent, au moment de l'évaluation des compétences, la notion d'échec, utile en contexte de formation pour que soit clairement déterminé le niveau d'intégration des apprentissages avant la poursuite de nouveaux, ne sera pas une option. En RAC, la personne candidate n'a pas à être située selon ce critère, elle n'est pas en apprentissage, sauf pour quelques éléments essentiels de compétence non suffisamment atteints. La RAC vise la reconnaissance. C'est incidemment pour soutenir la réussite de cette démarche de reconnaissance, une fois bien validée, que le dispositif d'évaluation, contrairement à celui qui est utilisé en contexte de formation, prévoit un référentiel épuré d'éléments d'apprentissage. C'est aussi pour cette raison que la fiche d'évaluation, sur laquelle sont consignées toutes les données de l'évaluation, comporte, entre autres, un mécanisme de repérage des éléments de compétence non maîtrisés, qui, le cas échéant, sont l'objet de formations manquantes.

Troisième principe

« Une personne doit être exemptée d'avoir à faire reconnaître de nouveau des compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés à l'intérieur d'un système officiel. »

Incidence sur la démarche

L'analyse du dossier scolaire fait partie intégrante de la démarche et réfère aux acquis sanctionnés dans un système scolaire officiel, quel qu'il soit. L'analyse du dossier scolaire est primordiale en RAC et ne doit en aucun temps être occultée. Il est sans doute utile de rappeler que les acquis auxquels réfère la reconnaissance des acquis et des compétences sont scolaires. Certaines personnes candidates n'ont pas à leur parcours de tels acquis, mais lorsque c'est le cas, leur analyse fait obligatoirement partie du processus de reconnaissance. Cette analyse, intégrée à la démarche, va au-delà des tables d'équivalences puisqu'elle doit prendre aussi en compte le parcours extrascolaire qui peut, dans certains cas, renforcer les acquis scolaires de longue date. Il s'agit de faire en sorte que l'analyse respecte avec équité et justesse les parcours scolaires et professionnels des personnes candidates. L'analyse du dossier scolaire est ainsi à envisager selon une perspective de reconnaissance du cursus où le bagage d'expérience est aussi pris en compte.

Corollaires aux principes

« D'autres postulats viennent se greffer aux précédents principes en tant que corollaires faisant appel à la responsabilité sociale des organisations :

- › Tout système de reconnaissance des acquis et des compétences doit viser la transparence.
- › Les activités d'évaluation à mettre en place aux fins de la reconnaissance des acquis et des compétences doivent être rigoureuses, fiables et assorties de modalités d'évaluation adaptées à la nature extrascolaire et au caractère généralement expérientiel des apprentissages réalisés par la personne.
- › Les encadrements réglementaires et les modalités d'organisation, dans les différents réseaux officiels, dont celui de l'éducation, doivent créer les conditions favorables à la prise en compte des principes à la base de la reconnaissance des acquis et des compétences¹⁰. »

¹⁰ Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique. Cadre général – Cadre technique*, 2005, p. 5

Incidence sur l'organisation de la démarche

L'organisation des démarches de RAC en contexte scolaire est complexe par sa nature même. Il faut réfléchir à l'ensemble des constituants ayant trait à l'organisation de la démarche de manière à favoriser la fluidité du parcours entre les étapes de la démarche et, par conséquent, à la rendre optimale. Complémentaires à ces aménagements, des balises institutionnelles adaptées aux caractéristiques d'une approche individualisée de reconnaissance favoriseront la prise en compte des principes. Le paradigme à adopter se trouve donc à l'opposé de celui de la formation initiale. Il doit se refléter dans l'organisation des services, les politiques institutionnelles et la promotion de l'offre.

RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES EN MILIEU COLLÉGIAL

Vision ministérielle

La Politique gouvernementale d'éducation des adultes¹¹ s'articule autour de quatre orientations, dont l'une concerne la « valorisation des acquis et des compétences des adultes ». Le Ministère considère cette orientation comme toujours d'actualité. Il affirme sans ambiguïté sa volonté de faire de la RAC une voie de qualification fiable, accessible et reconnue. La démarche de RAC propose en effet une solution avantageuse aux nombreux adultes, issus ou non de l'immigration, qui aspirent à la diplomation dans leur domaine d'expertise, et cela, en vue de faciliter leur employabilité, leur progression en emploi ou leur cheminement en enseignement supérieur. L'individualisation de la démarche convient bien aux diverses réalités des adultes. De plus, par la mobilisation des compétences qu'elle induit, la démarche de RAC optimise l'intégration sociale et professionnelle des personnes candidates.

Le Ministère affirme sans ambiguïté
sa volonté de faire de la RAC
une voie de qualification fiable,
accessible et reconnue.

L'édition de l'année 2005 du Cadre général – Cadre technique envisageait la RAC selon une vision harmonisée des formations professionnelle et technique. Le présent cadre adopte une approche résolument collégiale, tout en maintenant, voire en renforçant, les racines conceptuelles et méthodologiques de l'approche harmonisée de 2005. Ainsi :

- › La démarche comporte des étapes, dont chacune est la suite logique de la précédente.
- › La fiche descriptive consigne les éléments essentiels des compétences (« cœur de la compétence ») par rapport auxquels la personne candidate doit d'abord se situer pour éventuellement à avoir faire la preuve de leur intégration.
- › Les conditions de reconnaissance prennent en compte la nature expérientielle des apprentissages à évaluer.
- › La fiche d'évaluation souscrit aux principales règles de la mesure et de l'évaluation (fidélité, validité, faisabilité).
- › La formation manquante, intégrée à la démarche, comble les lacunes décelées lors de l'évaluation.

¹¹ *Politique gouvernementale d'éducation des adultes, 2002.*

Enjeux de la RAC en milieu collégial

La RAC en contexte scolaire comporte plusieurs enjeux concernant tout autant le réseau des collèges que le Ministère. Parmi les plus importants, cinq ont été retenus pour que soit soutenu le développement de la RAC et que son déploiement soit favorisé au sein des établissements collégiaux publics et privés subventionnés :

1. Harmonisation des mécanismes d'assurance qualité en RAC;
2. Évolution méthodologique de l'instrumentation au collégial requise pour l'évaluation des compétences;
3. Accessibilité des démarches de RAC pour les adultes;
4. Compréhension des effets socioprofessionnels de la démarche sur les personnes candidates;
5. Positionnement stratégique de la RAC auprès des différents acteurs.

Pour relever les défis posés par ces enjeux, le Ministère et le réseau collégial, par l'intermédiaire de ses établissements et des autres parties prenantes, doivent mettre en place certaines conditions.

Harmonisation des mécanismes d'assurance qualité en RAC

Un des enjeux corrélatifs au déploiement de la RAC au collégial a trait au renforcement des mécanismes assurant la qualité des pratiques. L'objectif fait consensus parce qu'il répond à la volonté commune des établissements d'assurer un service équitable et respectueux des particularités du dossier. Pour toujours mieux répondre aux besoins des personnes, peu importe leur domaine ou leur parcours, qu'elles soient issues de l'immigration ou non, l'assurance de la qualité en RAC est à envisager dans une perspective englobant la recherche et l'innovation. En cela, elle atteste de l'évolution des pratiques, de leur justesse et de leur caractère pérenne, cette sphère d'activité étant encore relativement inédite si on la compare à celle bien ancrée des études. Ainsi, les mécanismes de l'assurance de la qualité propres à la RAC devront être progressivement formalisés, affermis ou étayés.

Évolution méthodologique de l'instrumentation collégiale requise pour l'évaluation des compétences

L'évaluation des compétences est l'étape centrale de la démarche de RAC. Elle en est, en quelque sorte, l'essence. L'évaluation des compétences acquises hors du cadre scolaire doit être située dans son contexte. Sans avoir été témoins des processus d'apprentissage, des spécialistes de contenu ont pour mandat d'établir le plus justement possible pour chacune des personnes candidates, le niveau d'intégration des compétences par rapport aux exigences du programme d'études.

Ainsi, la RAC, telle qu'elle est conceptualisée au Québec, nécessite :

- › un référentiel exempt de toute activité d'apprentissage;
- › une évaluation adaptée à la nature extrascolaire et au caractère généralement expérientiel des apprentissages déjà faits;
- › une expérience d'évaluation compréhensible et équitable pour les personnes, peu importe les lieux où se sont faits les apprentissages.

La méthodologie de l'évaluation cautionne le respect de ces paramètres. Il incombe au Ministère d'en faire un objet de réflexion permanent de façon à favoriser la pertinence et la pérennité des avancées en la matière. Il en va de l'équité des pratiques et de la valeur de la diplomation.

Accessibilité des démarches de RAC pour les adultes

L'accessibilité dépendant en bonne part de la promotion, la reconnaissance de la RAC, souvent confondue avec d'autres dispositifs de reconnaissance, ou même méconnue des citoyens et des employeurs, doit être présentée en fonction de ses caractéristiques propres. Les établissements collégiaux doivent la promouvoir en mettant l'accent sur ses valeurs propres, ses règles et sa contribution importante à la diplomation collégiale. Plus la démarche sera connue et reconnue pour ce qu'elle est, mieux les personnes pourront se situer en amont par rapport à elle et plus l'offre aura des chances d'attirer des candidatures pertinentes, de s'accroître, voire de se diversifier.

Par ailleurs, il serait important de poursuivre le développement de la RAC en vue de répondre aux besoins des personnes intéressées par cette démarche, notamment en soutenant le développement d'outils d'évaluation des programmes d'études. Qu'il s'agisse des compétences de la formation technique ou de celles de la formation générale, le Ministère souhaite contribuer à la diversification de l'offre de service.

Compréhension des effets socioprofessionnels de la démarche sur les personnes candidates

La RAC a beaucoup évolué depuis quelques décennies comme en fait foi l'historique présenté dans ce document. Plusieurs des avancées résultent de la pratique. On a ainsi cherché au fil du temps à aplanir les difficultés rencontrées dans l'opérationnalisation de la démarche, par exemple le temps requis pour la mener à terme, et à faciliter la pratique quotidienne de ses principaux intervenants par la formation, le soutien ponctuel et divers guides imprimés ou en ligne.

Pour accroître davantage l'accessibilité des services et souligner leur qualité, le Ministère encourage les établissements à documenter leur façon de faire et, ainsi, à relever les problèmes et les bonnes pratiques et à les diffuser auprès des centres d'expertise. Pour ceux-ci, il s'agit de poursuivre sur la lancée déjà bien amorcée de l'amélioration en continu des services aux personnes candidates en portant plus systématiquement un regard critique sur ces services et en proposant de nouvelles avenues de développement.

Subsiste par ailleurs un enjeu tout aussi important, celui ayant trait aux effets socioprofessionnels de la démarche, notamment ceux, encore insuffisamment documentés, qui influent sur l'employabilité des personnes candidates et sur leur progression en emploi. Il y a lieu de chercher à mieux s'enquérir du parcours des personnes après la démarche de RAC. Le réseau collégial a tout intérêt à colliger plus assidûment les informations quant au devenir professionnel des personnes diplômées, à poser des hypothèses et à vérifier leur pertinence. Ces avenues de recherche structurantes visent, entre autres, à faire valoir la RAC en tant que vecteur pertinent de l'éducation tout au long de la vie grâce à une documentation rigoureuse de ses effets socioprofessionnels.

Positionnement stratégique de la RAC auprès des différents acteurs

Pour positionner adéquatement la RAC au cœur d'un cheminement de formation tout au long de la vie, il faut la faire mieux connaître à l'ensemble des acteurs de la société québécoise. C'est un enjeu crucial souhaitant à donner à la démarche la place qui lui revient dans l'effort collectif visant à répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée et à la nécessité de développement socio-économique.

La démocratisation
de la démarche est cruciale
pour son devenir.

Le réseau collégial a ainsi tout intérêt à la faire valoir auprès de ses partenaires du marché de l'emploi et à en améliorer l'accessibilité. Il y a aussi lieu de mieux mettre à profit le travail fait en amont de la démarche par les services en employabilité ou ceux consacrés à l'aiguillage des personnes vers le service de reconnaissance répondant le mieux aux besoins de chacun. « Ordres professionnels, organismes communautaires et établissements scolaires des niveaux professionnel, technique et universitaire, chacun aurait avantage à éclairer l'autre sur ses réalités, pour s'en inspirer et en venir à partager un langage commun¹². » L'objectif d'un réel continuum des services doit être poursuivi dans une optique d'accompagnement de toute personne susceptible d'être candidate à la reconnaissance de ses compétences. La démocratisation de la démarche est cruciale pour son devenir.

La RAC présente des caractéristiques qui la distinguent des processus de formation. Ses atouts, en particulier ceux relatifs à la prise en compte de chaque profil de candidature, favorisent assurément le cheminement de l'adulte vers des niveaux de qualification de plus en plus élevés, un effet souhaité par le Ministère. Le diplôme ou l'attestation officialisent la maîtrise des compétences et offrent un moyen tangible de situer le niveau des compétences de la personne. La mobilisation des compétences ainsi suscitée donne à la personne un sentiment d'efficacité personnelle socialement reconnu¹³.

PARTAGE DES RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE D'ACCÈS ET DE QUALITÉ DES SERVICES

Le Ministère finance les activités de RAC, soutient financièrement les activités des CERAC, participe à la définition des grandes orientations méthodologiques et assure les encadrements réglementaires.

Pour compléter les encadrements méthodologique, réglementaire et budgétaire, les établissements intègrent leurs façons de faire dans des politiques institutionnelles telles que la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA).

¹² Centre d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences (CERAC), Cégep Marie-Victorin, *Reconnaissance des parcours scolaires et expérientiels des personnes immigrantes*, 2016, p. 11.

¹³ Bandura A., *Auto-efficacité : Le sentiment d'efficacité personnelle*, Éditions De Boeck, 2003.

Par ailleurs, la RAC pourrait, lorsque l'établissement le juge à propos, tirer profit d'une Politique institutionnelle de la reconnaissance des acquis et des compétences (PIRAC). La PIRAC s'inscrirait alors au nombre des documents enchâssant les services de RAC. Endossant généralement les objectifs définis dans la PIEA, elle fait état d'orientations propres à la démarche en définissant les responsabilités de chacun et en y annexant quelques règles d'application, par exemple celles relatives à l'appréciation du français, à la réussite de l'épreuve synthèse de programme, ou toute autre règle jugée opportune pour clarifier les attentes de l'établissement à chacune des étapes de la démarche.

Les cadres réglementaires fournissent une base solide à la qualité des services. D'autres indicateurs sont aussi à considérer, par exemple :

- › la présence d'une structure organisationnelle où la RAC a une place définie;
- › la recherche d'une adéquation entre l'offre de service de RAC et les besoins des personnes adultes;
- › le respect des principes de base, dont le caractère individualisé de la démarche;
- › des mécanismes périodiques de révision en soutien à l'évolution continue des pratiques;
- › la clarté des informations fournies aux personnes candidates à propos de la démarche et de ses exigences;
- › la congruence des pratiques en ce qui concerne la reconnaissance des acquis scolaires;
- › la qualité des outils d'évaluation, tels que le respect des objectifs et des standards des programmes d'études dans une optique « cœur de la compétence » et l'application des concepts docimologiques concourant à l'équité des pratiques d'évaluation;
- › la présence de mesures de soutien et de perfectionnement pour les personnes intervenant en RAC;
- › le respect de l'exercice des responsabilités telles qu'elles sont décrites dans la Politique institutionnelle en reconnaissance des acquis et des compétences (PIRAC) ou tout autre document qui en tient lieu ou qui en est le complément.

Comme l'avenir des programmes d'études en dépend, les pratiques en RAC ont tout à gagner à faire régulièrement l'objet de mécanismes de vérification institutionnelle adaptés à ses particularités. La valeur des diplômes obtenus au terme d'une démarche de RAC doit ainsi guider les choix des établissements.

Les cadres réglementaires fournissent
une base solide à la qualité des services.

CADRE TECHNIQUE

DÉMARCHE DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES

La démarche de RAC, qu'elle soit faite en présence ou à distance, comporte six étapes :

1. L'information sur la démarche;
2. Le dépôt du dossier de candidature et l'autoévaluation des compétences;
3. La validation de la candidature;
4. L'évaluation des compétences;
5. La poursuite de la formation manquante, au besoin;
6. Le diplôme ou l'attestation d'études collégiales.

Les trois premières étapes ont trait à l'ensemble des compétences du programme d'études. L'information, le dépôt d'un dossier de candidature et la validation de la candidature se déroulent de façon linéaire (analyse du dossier et entrevue de validation). La validation de la candidature passe par deux analyses : celle du dossier au regard des acquis scolaires et celle relative au parcours de travail et de vie. Elle comporte obligatoirement une entrevue dite de validation.

Ces trois premières étapes se solderont par un constat sur la présomption des compétences de la personne. Trois scénarios sont alors envisageables :

1. La personne poursuit sa démarche et accède à l'étape de l'évaluation des compétences requises par l'attestation ou le diplôme d'études collégiales (AEC, DEC), ou, dans quelques cas, aux fins d'une qualification reconnue par le Ministère.
2. La personne poursuit sa démarche et accède à l'étape de l'évaluation pour un nombre déterminé de compétences du programme d'études. Elle sera par ailleurs invitée à s'inscrire à des formations complémentaires pour un parcours dit mixte, de manière à éventuellement attester de la maîtrise de toutes les compétences requises par le programme d'études (AEC ou DEC) à des fins de sanction.
3. La personne ne poursuit pas la démarche de RAC. D'autres avenues peuvent lui être proposées, mieux adaptées à son parcours et à ses objectifs.

Ces scénarios renvoient au cas de figure le plus courant, lorsque la personne candidate dépose un dossier pour éventuellement se faire reconnaître toutes les compétences d'un programme d'études donné. Ils n'empêchent cependant pas la possibilité qu'une personne inscrite à la formation continue ou à l'enseignement ordinaire dépose une demande de reconnaissance pour quelques compétences de ce programme. Elle doit alors répondre aux exigences de la validation de même qu'aux politiques du collège en matière de RAC, lesquelles souscrivent à la vision ministérielle d'une démarche conçue pour des personnes ayant un large bagage expérientiel de travail ou de vie, et dont la candidature aura été validée lors de l'étape qui y est consacrée.

Les deux étapes suivantes, soient l'évaluation des compétences et la poursuite de la formation manquante, se font successivement, c'est-à-dire que chaque compétence ou regroupement de compétences est l'objet d'une appréciation jusqu'à la reconnaissance officielle complète, étape finale du processus. La formation manquante, le cas échéant, se donne à la suite de l'évaluation de la compétence ou du regroupement de compétences et sur recommandation du spécialiste de contenu qui a réalisé l'évaluation.

La reconnaissance officielle, dernière étape, clôt le parcours par la sanction des études. Une AEC ou un DEC est décerné lorsque le bulletin fait foi de la maîtrise de toutes les compétences du programme d'études.

Le schéma de la page suivante illustre la séquence des étapes à suivre.

La reconnaissance officielle, dernière étape, clôt le parcours par la sanction des études.
Une AEC ou un DEC est décerné lorsque le bulletin fait foi de la maîtrise de toutes
les compétences du programme d'études.

L'accompagnement
est au cœur
de la démarche



Les professionnels de la RAC et les spécialistes de contenu sont soucieux d'offrir un environnement dans lequel la personne candidate mobilise ses ressources, ce qui favorise la démonstration la plus éloquente possible de ses compétences aux fins d'évaluation.

DÉPÔT DU DOSSIER DE CANDIDATURE ET AUTOÉVALUATION DE SES COMPÉTENCES

Les documents nécessaires à l'ouverture et à l'analyse du dossier de candidature sont remis par la personne candidate.



Rappelons que la démarche de RAC peut s'effectuer en présence ou à distance. Quelle que soit sa forme, il est de la responsabilité des établissements de vérifier l'identité des personnes candidates durant tout le processus et de valider les preuves relatives à leurs compétences.

Dans certains cas, après entente avec l'employeur, la démarche peut se réaliser en milieu de travail. Étant donné que ce sont les personnes qui sont candidates et non leurs employeurs, c'est au besoin de reconnaissance de ces personnes que la RAC doit répondre. L'employeur peut faciliter la démarche de son employé, par exemple en proposant un horaire de travail adapté, en fournissant des locaux ou du matériel, en aménageant des conditions de travail propices à une démarche sérieuse. Ces accommodements ne doivent pas diminuer la responsabilité des collègues à garantir aux personnes candidates la confidentialité de leurs résultats.

Quelles que soient les modalités opérationnelles et organisationnelles retenues par les collègues, la rétention des personnes en démarche de RAC représente un défi qu'ils peuvent relever en souscrivant au concept d'un accompagnement adapté à chacune des étapes. Si le présent document fournit des balises pour cet accompagnement, il faut cependant reconnaître que, même bien accompagnées, certaines personnes quitteront la démarche de RAC en cours de route pour différents motifs que ne contrôlent pas les collègues.

LES ÉTAPES DE LA DÉMARCHE

Information sur la démarche

Une information complète est généralement transmise d'entrée de jeu aux personnes candidates. Il est important qu'elles soient informées le plus rapidement possible des étapes de la démarche et de sa finalité en contexte collégial. Les renseignements généraux sont donnés de façon individuelle ou collective, en présence ou à distance, par le collègue ou tout organisme jugé apte à le faire.

Une information complète est généralement transmise d'entrée de jeu aux personnes candidates.

Une fois instruites des principales caractéristiques et de la séquence de la démarche, les personnes devront aussi connaître ses particularités au regard du programme d'études choisi et les encadrements réglementaires en vigueur (conditions d'admission, politiques institutionnelles, contrat ou entente). Les établissements d'enseignement collégial doivent donc présenter, entre autres :

- › les modalités opérationnelles qu'ils ont mises en place pour chacune des étapes;
- › un aperçu des compétences du programme d'études.

Les renseignements généraux sont donnés de façon individuelle ou collective, en présence ou à distance, par le collègue ou tout organisme jugé apte à le faire.

À la première étape, les séances d'information contribuent à éclairer la décision des personnes quant à leur éventuelle candidature et à bien les informer quant aux exigences particulières qui leur seront imposées. Elles n'obligent en rien les personnes qui y assistent à poursuivre leur démarche, mais favorisent le recrutement et la rétention de candidatures pertinentes.

Accompagnement de la personne candidate lors de cette étape

En informant adéquatement les personnes candidates, le personnel de soutien administratif et les professionnels en RAC (conseillers pédagogiques, aides pédagogiques individuels) les aident à s'engager dans la démarche en toute connaissance de cause. Cette étape contribue non seulement à la clarté des messages en favorisant un engagement mieux ancré, mais aussi au tri initial des candidatures. Les séances d'information doivent permettre aussi bien la rétention des profils de candidature pertinents eu égard à un programme d'études donné que le libre désistement des personnes qui ne pourraient aller très loin dans la démarche en raison d'un écart trop important entre leur parcours et les exigences requises dans le programme d'études visé. Les candidats dont le profil correspond à leurs aspirations devraient, à partir des informations reçues, être en mesure de pressentir la pertinence de leur candidature et d'y investir leurs propres ressources. Quant aux adultes auxquels la démarche de RAC convient peu, quelle qu'en soit la raison, il faut les encourager à trouver une solution plus adaptée à leur situation, selon la perspective d'une éducation tout au long de la vie, qui peut emprunter divers chemins.

Dépôt du dossier de candidature et autoévaluation de ses compétences

Dossier de candidature

La personne candidate à la RAC trouvera dans le guide administratif les éléments à inclure dans son dossier de candidature. Celui-ci cible tout ce qui a trait à son identité, à son lieu de résidence, à son statut légal et à son admission au programme d'études. Le dossier de candidature exige aussi des données relatives à son parcours de formation, de travail et de vie, par exemple :

- › les relevés de notes officiels des études secondaires et, s'il y a lieu, collégiales et universitaires;
- › le CV;
- › les expériences de vie jugées pertinentes (ex. : bénévolat).

Il comporte de plus les fiches descriptives du programme d'études choisi par la personne candidate.

Autoévaluation de ses compétences

Dans ces fiches descriptives sont consignés les éléments « cœur des compétences » par rapport auxquels la personne doit se situer en jugeant de ses propres habiletés, exemples à l'appui. Celle-ci doit donc établir des liens entre le référentiel (les fiches descriptives du programme d'études) et l'expérientiel (son parcours de travail et de vie).

Les fiches descriptives d'un programme d'études sont parfois consignées dans un cahier intitulé Cahier d'autoévaluation des compétences du programme d'études.

Accompagnement de la personne candidate lors de cette étape

Il est de la responsabilité de la personne candidate à la RAC de se situer par rapport aux éléments de compétence des fiches descriptives, afin de compléter son dossier de candidature par l'appréciation la plus juste possible de ses compétences. Les spécialistes de contenu ou les professionnels de la RAC peuvent cependant soutenir cette réflexion en donnant des précisions quant au vocabulaire utilisé pour décrire les compétences du programme ou encore en illustrant celles-ci par des exemples appropriés ou par tout autre moyen susceptible d'aider au processus métacognitif en jeu.

Validation de la candidature

La validation de la candidature est propre à la RAC et vise à confirmer, le cas échéant, sa pertinence. L'analyse du dossier et de l'entrevue individuelle de validation mènent ainsi à un bilan et à des recommandations qui confirment ou infirment l'admission au programme et un cheminement en RAC. Il faut également noter qu'une personne pourrait être admissible au collégial pour un programme donné, mais ne pas être à même de faire une démarche de RAC pour ce même programme, en raison d'un niveau d'expérience personnelle ou professionnelle n'ayant pas suffisamment favorisé l'intégration des compétences attendues.

L'analyse du dossier et de l'entrevue individuelle de validation mènent ainsi à un bilan et à des recommandations qui confirment ou infirment l'admission au programme et un cheminement en RAC.

Analyse du dossier de candidature

L'analyse du dossier comporte deux volets interdépendants : celui de l'analyse scolaire, qui prend en compte le cursus crédité, qu'il ait eu lieu au Québec ou ailleurs, et celui du cheminement expérientiel de la personne. L'analyse du dossier de candidature, sous la responsabilité des professionnels de la RAC, sert d'assise à l'entrevue de validation, menée par une ou deux personnes spécialistes de contenu bien au fait de l'analyse sur laquelle elle prend appui.

Pour être équitable, l'analyse du dossier de candidature tient compte de la singularité de chaque dossier. Elle repose sur :

- › le parcours scolaire (bulletins de notes, diplômes obtenus);
- › le parcours de travail et de vie (CV, attestations d'emploi, formations non créditées, bénévolat, etc.);
- › les fiches descriptives dûment remplies (autoévaluation des compétences).

Analyse du dossier scolaire

Les professionnels de la RAC (conseillers pédagogiques ou aides pédagogiques individuels), avec le concours des spécialistes de contenu, au besoin, se prononcent sur l'autorisation de substitutions (SU) et d'équivalences (EQ) en appliquant le principe suivant : « une personne doit être exemptée d'avoir à faire reconnaître de nouveau des compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés à l'intérieur d'un système officiel ». Il est à noter que l'ensemble du dossier (parcours formel de formation et parcours expérientiel informel et non formel) est pris en compte lors de l'analyse scolaire pour l'autorisation des SU et des EQ. En cas de doute, les spécialistes de contenu sont invités par les professionnels à utiliser l'entrevue de validation pour justifier leur position, laquelle sera intégrée au bilan des acquis scolaires.

Entrevue de validation

L'entrevue de validation individuelle est un élément clé du processus de validation. Elle fait cas des résultats de l'analyse du dossier de la personne. Ainsi, lors de l'entrevue, le ou les spécialistes de contenu approfondissent leur compréhension du dossier de candidature pour mieux juger de la capacité de la personne candidate à éventuellement faire la preuve de ses compétences au regard du référentiel inscrit au registre des fiches descriptives.

L'entrevue de validation individuelle est un élément clé du processus de validation.

Bilan et recommandations

L'étape de validation, distincte de l'étape d'évaluation des compétences, détermine la pertinence de la candidature. Cette étape se termine par un bilan et des recommandations à propos des suites à donner :

- › Poursuite de la démarche, c'est-à-dire évaluation en contexte de RAC de l'ensemble des compétences du programme d'études, assortie, au besoin, d'activités préparatoires autodidactes;
- › Cheminement mixte RAC et formation scolaire.

Le bilan pourrait aussi mener à ces recommandations :

- › Activités visant l'amélioration des compétences par exemple en français, concomitantes ou préalables à la démarche de RAC sans toutefois que soit assurée la poursuite lorsqu'il s'agit d'activités préalables;
- › Fin de la démarche de RAC.

Si la recommandation fait état d'une poursuite de la démarche, l'admission au programme d'études est confirmée.

L'étape de validation, distincte de l'étape d'évaluation des compétences, détermine la pertinence de la candidature.

Si, par ailleurs, le ou les spécialistes de contenu recommandent de mettre fin à la démarche, ils peuvent suggérer un parcours uniquement scolaire, une bonification de l'expérience ou tout autre cheminement mieux adapté au profil de la personne.

Accompagnement de la personne candidate lors de cette étape

La démarche de RAC présente plusieurs enjeux socioprofessionnels, en particulier lors des premières étapes. Le regard à poser et les liens à établir entre le parcours de travail et de vie et les compétences du programme d'études peuvent être source de stress. Lors de validation de la candidature, les professionnels de la RAC et les spécialistes de contenu visent principalement à offrir un environnement où l'adulte pourra mettre à profit ses ressources et valoriser son parcours.

Accueil des personnes admises comme candidates à la RAC

La rencontre dite d'accueil des personnes candidates n'est pas une étape formelle de la démarche, mais elle n'en constitue pas moins un temps privilégié entre les étapes de validation et d'évaluation, un moment particulièrement opportun pour faciliter le passage entre les premières étapes, linéaires, et le parcours en boucle qui s'amorce. En groupe ou individuellement, il est ainsi suggéré de bien marquer par une rencontre le début des activités d'évaluation et d'éventuelles formations manquantes. Cette rencontre vise à transmettre des informations utiles à la bonne marche du parcours. Pour réduire le temps à consacrer aux explications au cas par cas, prévenir certaines plaintes et engager la responsabilité des personnes candidates, il est par exemple pertinent de :

- › revoir les principales étapes de la démarche et de renseigner les personnes quant au rôle et aux responsabilités de chacun : professionnels, personnes en soutien, spécialistes de contenu;
- › faire référence aux principaux extraits de la PIRAC ou aux extraits pertinents de la PIEA du collège, aux modalités organisationnelles du service, aux exigences particulières de l'établissement, etc.;
- › rendre compte des résultats de l'analyse scolaire;
- › transmettre, en les expliquant, les premières conditions de reconnaissance, c'est-à-dire les moyens proposés pour prouver les compétences.

Évaluation des compétences

L'évaluation des compétences fait suite à la validation et précède la poursuite de la formation manquante, si elle est requise, en un ordre logique, selon le principe suivant : « une personne n'a pas à réapprendre ce qu'elle sait déjà ni à refaire, dans un contexte scolaire formel, des apprentissages qu'elle a déjà réalisés dans d'autres lieux, selon d'autres modalités. »

En RAC au collégial, l'évaluation se fait pour chacune des compétences du programme d'études, celles-ci parfois regroupées de manière à bien refléter leur mise en œuvre dans des situations authentiques.

En RAC au collégial, l'évaluation se fait pour chacune des compétences du programme d'études, celles-ci parfois regroupées de manière à bien refléter leur mise en œuvre dans des situations authentiques. Travaillant en étroite collaboration avec les professionnels de la RAC, les spécialistes de contenu utilisent les outils mis à leur disposition (exemple : fiche descriptive, condition de reconnaissance et fiche d'évaluation) pour évaluer la compétence ou le regroupement de compétences du programme d'études où la personne candidate a été admise. Les lacunes décelées lors de l'évaluation, mises en évidence par des seuils de réussite non atteints selon des critères objectifs, feront l'objet d'une formation dite manquante, sur leur recommandation.

La section « Instrumentation » du présent document détaille les principaux outils mis à la disposition des spécialistes de contenu pour évaluer les compétences des candidats à la RAC.

Accompagnement de la personne candidate lors de cette étape

Toutes les évaluations requises au cours de la démarche de RAC se font sous le sceau de la transparence. À chaque personne candidate, les spécialistes de contenu et les professionnels de la RAC ont ainsi à expliquer toutes les conditions de reconnaissance, à faire état des critères d'évaluation et du concept de seuils de réussite, à signifier les attentes de l'établissement à propos, par exemple, du calendrier, de ses présences ou de ses autres obligations et responsabilités. Ces dispositions visent à favoriser la mobilisation des ressources de la personne pour qu'elle puisse faire la démonstration la plus éloquente possible de ses compétences aux fins de leur évaluation. Après chacune des évaluations, les spécialistes de contenu, en rendant compte à la personne candidate de ses résultats, lui permettent d'en tirer parti lors d'évaluations subséquentes, voire dans son milieu de travail, s'il y a lieu.

Formation manquante au besoin

La formation manquante (FM) se donne la plupart du temps au fur et à mesure des évaluations qui la déterminent. Elle obéit au calendrier d'un cheminement personnalisé et non d'un cursus scolaire. Elle est à distinguer des formations complètes (cours) que les spécialistes ont pu recommander au terme du processus de validation de la candidature (démarche mixte RAC et formation scolaire). Les lacunes sont toujours relevées par l'évaluation des éléments de compétence du programme d'études tels qu'ils sont consignés sur les fiches descriptives; elles n'éclipsent en rien le professionnalisme de la personne ou ses capacités.

Les modalités de la FM, préparée par les spécialistes de contenu en collaboration avec les professionnels de la RAC, en particulier s'ils sont novices, tiennent compte de la nature des manques relevés lors des évaluations, qu'il s'agisse d'habiletés, d'attitudes ou de connaissances, selon les éléments déterminés dans la fiche d'évaluation. Pour être optimales, les FM prennent aussi en considération l'environnement de travail de la personne, le cas échéant, pour que les nouveaux apprentissages puissent être aisément et sans délai transférés à la pratique. Pour qu'un plan de formation manquante soit bien adapté aux besoins, professionnels de la RAC et spécialistes de contenu cherchent les moyens les plus susceptibles de favoriser les apprentissages requis en prenant globalement en compte le contexte qui a mené aux manques : environnement de travail, parcours professionnel, etc.

Le spécialiste de contenu évalue les nouveaux apprentissages de façon individuelle pour reconnaître, à terme, la ou les compétences pour lesquelles des lacunes avaient été relevées lors de l'évaluation (seuils de réussite non atteints). La formation manquante vise la maîtrise des éléments de compétence initialement lacunaires, qui feront l'objet d'une réévaluation au moment jugé propice par la personne spécialiste de contenu et la personne candidate. La durée de la FM peut être ajustée en cours de route : elle peut être un peu plus longue, mais elle l'est souvent moins. Les activités de FM peuvent relever de l'autodidaxie assistée ou être de courtes formations individuelles ou en petit groupe, selon les éléments manquants.

Quant aux modalités des évaluations effectuées à la suite de cette formation, elles seront systématiquement distinctes des conditions de reconnaissance propres aux évaluations initiales, même si leur forme peut leur être apparentée (entretien, travail personnel, démonstration en milieu de travail, etc.).

La formation manquante vise la maîtrise des éléments de compétence initialement lacunaires, qui feront l'objet d'une réévaluation au moment jugé propice par la personne spécialiste de contenu et la personne candidate.

Accompagnement de la personne candidate lors de cette étape

Les spécialistes de contenu, en collaboration avec les professionnels de la RAC, sont les mieux placés pour justifier la nécessité des FM, à l'aide des critères objectifs présentés dans les fiches d'évaluation. Il est essentiel de mettre en place auprès des personnes candidates un contexte facilitant les nouveaux apprentissages. Ces personnes gagnent à bien comprendre leur besoin de formation, qui n'est pas toujours clair quand on œuvre dans son domaine, généralement depuis plusieurs années. Les compétences d'un programme d'études recouvrent plusieurs champs. Bien souvent, les personnes candidates en ignorent certains, en raison du contexte extrascolaire de leurs apprentissages initiaux. Pour cette raison entre autres, lors des FM, les spécialistes de contenu se soucient d'établir des situations authentiques d'apprentissage. Ils veillent aussi, s'ils l'estiment à propos, à « déconstruire » les apprentissages erronés de sorte que les « nouveaux apprentissages » ne se superposent pas à ces apprentissages non pertinents au regard des compétences du programme d'études.

INSTRUMENTATION EN CONTEXTE DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES

L'instrumentation en RAC est conçue de manière à matérialiser les principes dont elle s'inspire. Elle s'articule autour du concept « cœur de la compétence » défini comme suit : « le cœur de la compétence est un concept opérationnel ayant pour principale fonction de guider et d'encadrer tout le processus d'élaboration d'une instrumentation en reconnaissance des acquis et des compétences afin que seuls les éléments des programmes d'études dont la maîtrise paraît essentielle à la mise en œuvre de la compétence telle que ciblée par le référentiel soient retenus comme cadre de référence¹⁴. »

L'instrumentation est destinée à fournir les outils en appui à la mise en œuvre de la RAC.

En somme, cette notion de « cœur de la compétence » s'avère utile, voire nécessaire, puisqu'en reconnaissance des acquis et des compétences, on doit procéder à la détermination, à l'évaluation et à la sanction des compétences d'une personne indépendamment des circonstances (lieux, temps et modes d'apprentissage) dans lesquelles cette personne les a acquises. Or, ces circonstances peuvent être variées et très éloignées du mode scolaire traditionnel¹⁵.

Comme tout dispositif technique, l'instrumentation est destinée à fournir les outils en appui à la mise en œuvre de la RAC. À ce titre, elle favorise l'accessibilité aux démarches de RAC, la démocratise en quelque sorte. Le matériel proposé en RAC doit être exempt des particularités propres à l'évaluation des apprentissages en contexte de formation. L'instrumentation a ainsi des caractéristiques qui lui sont propres, c'est-à-dire qu'elle est :

- › principalement à visée certificative, bien que la mobilisation des compétences qu'elle favorise lui donne de surcroît une valeur formative;
- › appropriée pour l'adulte ayant appris en dehors d'un contexte scolaire;
- › constituée de composantes distinctes formant cependant un tout congruent;
- › réfléchie en fonction d'une reconnaissance pouvant nécessiter de la formation manquante avant d'être confirmée officiellement.

Les outils sont conçus selon une méthodologie garante de la valeur de la diplomation et de l'équité des pratiques.

Les outils sont conçus selon une méthodologie garante de la valeur de la diplomation et de l'équité des pratiques.

¹⁴ Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Guide d'élaboration de l'instrumentation dans le cadre de l'approche harmonisée en reconnaissance des acquis et des compétences*, 2014, p. 5.

¹⁵ *Loc. cit*

L'instrumentation comporte quatre types d'outils, organisés comme suit s'il s'agit d'une instrumentation ministérielle¹⁶¹⁶ :

- › la fiche descriptive (FD);
- › les conditions de reconnaissance (CR);
- › la fiche d'évaluation (FE);
- › le guide d'accompagnement (GA), incluant en annexe, notamment, le cahier de validation et les fiches de notation pour la formation manquante.

Chacun des outils est utile à une ou à plusieurs étapes de la démarche auxquelles il est associé, comme l'illustre le schéma suivant :

Outils principalement utilisés

ÉTAPE DE LA DÉMARCHÉ		OUTILS UTILISÉS
 Information sur la démarche	>>>	Fiches descriptives
 Dépôt du dossier de candidature et autoévaluation de ses compétences	>>>	Fiches descriptives
 Validation de la candidature	>>>	Cahier de validation (en annexe du GA)
 Évaluation des compétences	>>>	Conditions de reconnaissance Fiches d'évaluation Guide d'accompagnement
 Formation manquante au besoin	>>>	Fiches de notation de la formation manquante (en annexe du GA)
DIPLÔME OU ATTESTATION D'ÉTUDES COLLÉGIALES		

¹⁶ Ibid., p. 15

Élaboration de l'instrumentation en RAC

Le *Guide d'élaboration de l'instrumentation dans le cadre de l'approche harmonisée en reconnaissance des acquis et des compétences* (ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2014), établit les principaux concepts relatifs à la conception d'outils en RAC. Les personnes « expertes méthodologiques », en particulier, y puisent plusieurs enseignements et exemples pertinents quand elles accompagnent leurs équipes de production, mais chaque professionnel de la RAC peut aussi s'y référer au besoin.

Les outils ciblent une compétence ou un regroupement de compétences. Le Ministère confie la conception de l'instrumentation en RAC menant au diplôme d'études collégiales à une équipe dûment mandatée. Chaque équipe est ainsi formée de deux spécialistes de contenu, bien au fait des compétences du programme d'études, d'une personne appelée « experte méthodologique », responsable de la mesure et de l'évaluation en contexte de RAC, puis d'une conseillère ou d'un conseiller en RAC. Le Ministère soutient la logistique des travaux. Bien que destinés aux personnes candidates aux diplômes d'études collégiales, les outils ministériels peuvent aussi être utilisés dans le cadre d'attestations d'études collégiales. Un logo est apposé pour indiquer leur provenance et respecter les droits d'auteur. Par ailleurs, la conception d'outils locaux empruntant les gabarits ministériels est aussi possible, voire encouragée, pourvu que la référence aux gabarits sources y soit clairement inscrite.

Les étapes du processus d'élaboration de l'instrumentation en RAC sont les suivantes :

1. Analyse du programme d'études (articulation des compétences, titres d'emploi, contexte actuel de la fonction de travail, réglementation s'il y a lieu, etc.);
2. Conception des fiches descriptives (« cœur des compétences »);
3. Séances de consultation (avis externes) :
 - Disciplines contributives au programme, s'il y a lieu;
 - Comité consultatif (sous la responsabilité du Ministère);
 - Spécialistes de contenu externes à l'équipe d'élaboration, issus d'autres collèges ou du milieu du travail;
4. Élaboration :
 - des conditions de reconnaissance;
 - des fiches d'évaluation;
 - du guide d'accompagnement et de ses annexes;
5. Révision méthodologique;
6. Révision linguistique;
7. Implantation (dans les collèges susceptibles d'utiliser ces outils auprès des personnes candidates).

Les séances de consultation de même que les révisions méthodologique et linguistique caractérisent le mécanisme d'assurance de la qualité des documents, du point de vue tant conceptuel que documentaire.

Fiche descriptive

La fiche descriptive (FD) comporte les éléments de compétence à évaluer aux fins de la reconnaissance officielle, selon une approche conçue autour du concept « cœur de la compétence », défini plus haut.

La FD sert tout à la fois de référentiel pour l'évaluation des compétences du programme d'études et de repère pour la personne qui a à situer ses propres compétences par rapport aux compétences du programme. En cela, son apport est unique. Le tableau suivant en présente les contours.

ÉTAPE DE LA DÉMARCHÉ	UTILISATION DE LA FICHE DESCRIPTIVE	
	Personne candidate	Intervenants en RAC
 <p>Information sur la démarche</p>	Aperçu des compétences du programme d'études afin de repérer le programme d'études correspondant le mieux à son profil	Aiguillage vers le bon programme d'études, le cas échéant
 <p>Dépôt du dossier de candidature et autoévaluation de ses compétences</p>	Comparaison entre le « cœur des compétences » du programme d'études et la teneur des compétences acquises à partir des expériences de travail et de vie afin de situer ses propres compétences	
 <p>Validation de la candidature</p>		Référentiel pour porter un jugement quant à la pertinence d'un dossier de candidature
 <p>Évaluation des compétences</p>		Référentiel pour l'évaluation des compétences selon une approche critériée
 <p>Formation manquante au besoin</p>		Référentiel pour établir le plan de formation manquante (éléments de compétence dont le seuil de réussite n'a pas été atteint)
DIPLÔME OU ATTESTATION D'ÉTUDES COLLÉGIALES		

La fiche descriptive (FD) comporte les éléments de compétence à évaluer aux fins de la reconnaissance officielle, selon une approche conçue autour du concept « cœur de la compétence ».

Composante de la fiche descriptive

Chaque FD comprend généralement :

- › le code et l'énoncé de la compétence du programme d'études;
- › une information succincte à propos de la compétence;
- › la description, sous forme d'énoncés, des éléments essentiels de la compétence;
- › un espace pour permettre à la personne de se situer par rapport aux éléments de compétence;
- › un espace pour décrire une situation où la compétence a été mise en œuvre.

Conditions de reconnaissance

Les conditions de reconnaissance (CR) correspondent aux moyens proposés à la personne candidate pour qu'elle puisse faire la preuve de sa compétence. Elles encadrent en quelque sorte les attentes par rapport aux preuves à donner aux fins d'une reconnaissance officielle.

Les CR soutiennent la démarche des personnes qui n'ont pas d'autres repères pour situer leurs acquis expérimentiels. Elles guident aussi les spécialistes de contenu et contribuent à une certaine harmonisation des exigences d'un collègue à l'autre.

Voici les principaux moyens utilisés comme conditions à la reconnaissance des compétences de la personne en présence ou à distance :

- › production personnelle;
- › tâche en milieu de travail;
- › tâche en établissement de formation;
- › entretien.

Les conditions de reconnaissance (CR) correspondent aux moyens proposés à la personne candidate pour qu'elle puisse faire la preuve de sa compétence.

Chacun de ces moyens peut être combiné à un autre selon la nature des éléments de compétence à évaluer et les choix méthodologiques faits au préalable par des spécialistes de contenu en collaboration avec la personne « experte méthodologique ». Il est de même entendu qu'un moyen peut se substituer à celui initialement prévu si le niveau d'exigence attendu demeure semblable, par exemple une tâche en milieu de travail devenue une tâche en établissement.

Les conditions de reconnaissance peuvent être déterminées pour l'évaluation d'une compétence ou d'un regroupement de compétences. Elles doivent permettre l'évaluation de tous les éléments de la compétence, que ceux-ci soient regroupés ou non. Les moyens choisis respectent la nature expérimentielle des apprentissages en s'approchant le plus possible des conditions de leur mise en œuvre chez la personne candidate. Ils sont de plus adaptés aux caractéristiques des éléments à évaluer : attitudes, habiletés, connaissances.

Composantes d'une condition de reconnaissance

Chaque condition de reconnaissance comprend généralement :

- › le code et l'énoncé de la compétence du programme d'études;
- › la description des tâches à effectuer, le cas échéant;
- › le contenu attendu des productions personnelles, le cas échéant;
- › des repères pour la teneur des entretiens, s'il y a lieu;
- › les durées prévues (tâche et entretien);
- › quelques indications logistiques (modalités de remise, matériel permis ou fourni, etc.).

Que l'instrumentation soit ou non soutenue par le Ministère, il revient aux collèges utilisateurs de les compléter, s'il y a lieu, par des outils dits « en soutien aux évaluations », par exemple des grilles, des fichiers à remplir, des canevas, etc.

Fiche d'évaluation

La fiche d'évaluation (FE) s'adresse particulièrement aux spécialistes de contenu qui, selon une approche critériée, ont la responsabilité d'évaluer les éléments « cœur de la compétence » inscrits sur les fiches descriptives (FD). Tous les éléments des FD doivent être évalués. La FE établit les liaisons entre les énoncés et les conditions de reconnaissance, chacun des énoncés, groupés ou non, devant être lié à une preuve de la compétence des personnes.

La fiche d'évaluation (FE) établit les liaisons entre les énoncés et les conditions de reconnaissance, chacun des énoncés, groupés ou non, devant être lié à une preuve de la compétence des personnes.

Les caractéristiques essentielles de la FE découlent de sa triple fonction. Elle doit :

- › permettre de poser un verdict en matière de reconnaissance complète ou partielle d'une compétence;
- › formuler, si la reconnaissance est partielle, un diagnostic quant aux éléments manquants au regard de l'acquisition du niveau de maîtrise visé de cette même compétence;
- › servir de bilan et de synthèse à la personne candidate (repère, rétroaction).

La FE doit satisfaire aux exigences particulières de l'évaluation exercée à des fins de reconnaissance des acquis et des compétences, à savoir :

- › le niveau visé pour la maîtrise d'une compétence doit être celui ciblé par le référentiel (programme d'études) du Ministère;
- › l'évaluation doit porter sur tous les éléments essentiels à la mise en œuvre d'une compétence présentés dans la FD; ceux-ci doivent tous être maîtrisés pour la reconnaissance de ladite compétence;
- › l'évaluation à des fins de RAC n'entraîne jamais un échec : la compétence est reconnue totalement ou partiellement; les seuils de réussite non atteints pour un ou des éléments de compétence font foi du besoin de formation manquante.

La FE comporte ainsi les critères, une pondération des notes liée aux valeurs relatives des énoncés les uns par rapport aux autres et un espace permettant aux spécialistes de contenu de justifier cette note. Tous ces éléments sont conçus lors de l'élaboration du matériel suivant les repères de l'assurance de la qualité déjà évoqués. Lors de la conception des outils, des choix relatifs aux seuils de réussite attendus ont été établis en ce qui a trait à la pondération, mais aussi à la combinaison – ou non – des éléments à affilier à tel ou tel seuil. Ces indications seront déterminantes pour définir le besoin de formation manquante, le cas échéant. En effet, les seuils de réussite non atteints faisant foi de ce besoin, il est essentiel d'en donner les raisons.

L'approche critériée retenue laisse une place au jugement des spécialistes de contenu tout en leur fournissant des indicateurs fiables. Il faut cependant du temps à ces spécialistes pour évaluer avec aisance des personnes qui ont appris ailleurs que sous leur responsabilité. Les fiches d'évaluation, par leurs critères établis au regard des énoncés des fiches descriptives, et selon les conditions de reconnaissance qui y sont liées, comblent le besoin de repères fiables et valides. Les professionnels de la RAC, quant à eux, formés aux concepts fondateurs de la démarche et à leur opérationnalisation, sont aussi garants de la qualité des évaluations.

Composantes de la fiche d'évaluation

Chaque fiche d'évaluation comprend généralement :

- › le code et le libellé de la compétence (ou des compétences si elles sont regroupées) du programme d'études;
- › un espace pour l'identification de la personne candidate;
- › un espace pour la signature de l'évaluatrice ou de l'évaluateur et pour la date de l'évaluation;
- › un espace pour le verdict quant à la maîtrise de la ou des compétences, selon l'atteinte des seuils de réussite;
- › le déroulement de l'évaluation;
- › les éléments à évaluer, les résultats et les seuils de réussite attendus;
- › un espace pour justifier les résultats au regard des critères d'évaluation;
- › les directives particulières à propos de l'évaluation, s'il y a lieu (ex. : matériel à prévoir, durée suggérée);
- › le bilan de l'évaluation où sont mis côte à côte l'élément de la compétence, le seuil de réussite, le résultat et l'indication de réussite, les consignes quant aux seuils de réussite et un espace pour la signature de l'évaluatrice ou de l'évaluateur;
- › la synthèse de l'évaluation, comportant des espaces pour inscrire le verdict quant à la maîtrise totale ou partielle de la compétence, faire ressortir les forces de la personne et indiquer les recommandations particulières qui font suite à l'évaluation, de même que le plan de formation manquante s'il y a lieu, ses objectifs, la planification des ressources pour les atteindre, sa durée estimée.

Certains de ces éléments pourraient être consignés dans un autre document, par exemple les directives aux spécialistes, les objectifs et le plan de formation manquante.

Guide d'accompagnement

Pour un programme d'études donné, le guide d'accompagnement présente, en les justifiant, les choix méthodologiques faits par l'équipe responsable de la conception des différents outils, c'est-à-dire les fiches descriptives, les conditions de reconnaissance et les fiches d'évaluation. Le guide informe rigoureusement le conseiller en RAC des fondements méthodologiques de l'instrumentation, présente les justifications des décisions prises tout au long de leur élaboration ainsi que toutes les conditions de reconnaissance, et donne des repères utiles à l'organisation des évaluations. Pour ces raisons, le guide est un outil indispensable aux conseillers en RAC responsables de la démarche pour ce programme. Il les éclaire sur le contenu du matériel, mais aussi à propos des choix relatifs aux regroupements de compétences, à la présence ou non de compétences inclusives, à l'imbrication des compétences intégrées ou à tout autre choix méthodologique institué dans le but de produire l'instrumentation la plus adéquate possible au regard de l'évaluation d'apprentissages réalisés sur le terrain.

Le guide informe rigoureusement le conseiller en RAC des fondements méthodologiques de l'instrumentation, présente les justifications des décisions prises tout au long de leur élaboration ainsi que toutes les conditions de reconnaissance, et donne des repères utiles à l'organisation des évaluations.

Le document, principalement conçu pour les conseillers en RAC, peut aussi s'avérer utile aux spécialistes de contenu novices, peu au fait de la démarche de RAC et du processus d'élaboration de l'instrumentation ministérielle. Les professionnels y trouveront en effet matière à bien informer les spécialistes recrues, qui disposeront ainsi d'un document les aidant à mieux comprendre les choix méthodologiques de l'équipe de production du matériel.

Composantes du guide d'accompagnement

Le guide d'accompagnement comprend généralement :

- › les renseignements généraux;
- › le référentiel et les faits saillants du processus de détermination du cœur de la compétence;
- › l'organisation de l'évaluation (présentation des compétences intégratives, inclusives s'il y a lieu, séquence suggérée des évaluations, durée, utilisation des TIC, etc.).

Et, en annexe :

- › le cahier de validation;
- › les fiches de notation de la formation manquante.

CONCLUSION

Le présent Cadre général – Cadre technique reflète l'évolution récente des pratiques collégiales en matière de reconnaissance des acquis et des compétences. Les principes dont il fait état, dans un contexte d'une offre de service évolutive, sont réaffirmés en appui au déploiement de la RAC au collégial. De plus, afin de ne laisser place à aucune ambiguïté, le document situe clairement le diplôme d'études collégiales (DEC) ou l'attestation d'études collégiales (AEC) comme finalité à la démarche, sauf exception avalisée par le Ministère.

Il est à souhaiter que ce Cadre serve de référence clé aux établissements collégiaux, tout particulièrement en raison de l'articulation qu'il suggère entre vision, enjeux et pratique en matière de reconnaissance des acquis et des compétences.

Les propositions qu'il renferme s'inscrivent dans la volonté ministérielle de positionner la reconnaissance des acquis et des compétences au collégial comme voie de qualification reconnue, dont l'un des rôles est de contribuer à la cohésion d'une éducation tout au long de la vie. Il chapeaute une vision pérenne de la démarche en scellant son caractère individualisé.

La prise en compte de la richesse des expériences de travail et de vie que recèle chaque profil de candidature favorise le cheminement de l'adulte vers des niveaux de qualification de plus en plus élevés. La RAC fait assurément partie des solutions visant à augmenter le niveau de diplomation en enseignement supérieur et, par conséquent, la productivité au Québec, un enjeu socio-économique dont le présent document fait état. En inscrivant les mécanismes d'assurance qualité comme fer de lance au déploiement de l'offre de services et en situant la démarche de la RAC comme « voie de qualification individualisée, accessible, structurée, efficace et reconnue », le document invite au développement, à la recherche et à l'innovation, voies incontournables d'un déploiement substantiel, diversifié et cohérent de l'offre en RAC à laquelle tous les établissements collégiaux sont conviés.

Le présent Cadre général – Cadre technique chapeaute une vision pérenne de la démarche en scellant son caractère individualisé.

