

Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique

Cadre général - Cadre technique

Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique

Cadre général - Cadre technique

Formation professionnelle et technique
et formation continue

Direction générale des programmes
et du développement

Responsabilité et coordination

Sonia Fradette

Responsable de la reconnaissance des acquis et des compétences
Direction de la planification et du développement

Conception et rédaction

Sonia Fradette

Responsable de la reconnaissance des acquis et des compétences
Direction de la planification et du développement

Gilles Tremblay

Consultant en matière éducative

Collaboration

De la Direction de la planification et du développement

Marie Archambault

Conseillère en reconnaissance des acquis
et des compétences

Nora Desrochers

Responsable en processus et gestion pédagogique

Francyne Lavoie

Responsable de la programmation pédagogique

De la Direction des programmes – Montréal

Anne-Marie Gohier

Responsable de l'ingénierie de la formation

Nicole Tremblay

Directrice des programmes – Montréal

Thérèse Trudeau

Chef du service de l'ingénierie de la formation

De la Direction des programmes – Québec

Lucie Michon

Chef de service de l'ingénierie de la formation

François Vézina-Roy

Chef du service de la formation sectorielle

Mise en page et édition

Linda Alain

Direction de la planification et du développement

Secrétariat

Hélène Bouchard

Direction de la planification et du développement

Révision linguistique

*Sous la responsabilité de la Direction des communications du ministère de l'Éducation,
du Loisir et du Sport*

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2005—05-00433

ISBN : 2-550-45204-6 (Version imprimée)

ISBN : 2-550-45205-4 (Version PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2005

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
CADRE GÉNÉRAL.....	3
1 Bref historique de la reconnaissance des acquis et des compétences	3
2 Définition et principes de la reconnaissance des acquis et des compétences	5
3 Enjeux et priorités de la reconnaissance des acquis et des compétences en contexte scolaire	7
CADRE TECHNIQUE	11
4 Instrumentation proposée dans le cadre de l'approche harmonisée	11
4.1 La fiche descriptive.....	11
4.2 Les conditions de reconnaissance	12
4.3 La fiche d'évaluation	13
4.4 Le guide d'accompagnement	14
5 Démarche de reconnaissance des acquis et des compétences.....	15
6 Site Internet de la reconnaissance des acquis et des compétences	19
CONCLUSION	21

INTRODUCTION

L'une des principales orientations structurantes retenues par la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue (2002) s'énonce comme suit :

- « valoriser les acquis et les compétences des adultes par une reconnaissance officielle¹ ».

Afin d'actualiser cette orientation, le gouvernement s'engage, dans son Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue, à :

- « mener une action vigoureuse en faveur de la reconnaissance officielle des acquis et des compétences des adultes »;
- « inscrire la reconnaissance des acquis et des compétences à titre de service régulier en éducation des adultes et en formation continue au Québec² ».

Conformément à cette orientation et aux mesures qui l'accompagnent, le Ministère a entrepris de revoir l'ensemble du processus de la reconnaissance des acquis mis en place en formation professionnelle et technique. L'approche adoptée, dite « approche harmonisée », vise à offrir un service de qualité qui soit à la fois accessible et ouvert, harmonisé et intégré, tout en demeurant centré sur la personne et ses besoins.

Le présent document regroupe les grandes caractéristiques du modèle proposé en y intégrant les composantes générales et techniques. La première partie, le cadre général, propose d'abord une mise en contexte du dossier de la reconnaissance des acquis au Québec en effectuant une brève rétrospective du cheminement qu'il aura connu au cours des dernières années. Il rappelle ensuite en quoi consiste la reconnaissance des acquis et des compétences et quels sont les principes de base sur lesquels elle se fonde. Enfin, il présente les enjeux et les priorités d'action qu'entend poursuivre le Ministère, en collaboration avec ses différents partenaires, afin d'assurer la mise en œuvre d'une approche harmonisée et mieux adaptée aux nouvelles exigences liées au développement des compétences de la main-d'œuvre ainsi qu'au développement d'une culture de la formation continue au Québec.

La deuxième partie de ce document, le cadre technique, sert à la présentation du dispositif technique mis en place par le Ministère en vertu des priorités et des enjeux caractéristiques de l'approche harmonisée. On y trouve la description des éléments qui composent l'instrumentation, un survol de la démarche de reconnaissance des acquis revue et ajustée en fonction des nouveaux paramètres de l'approche harmonisée et, finalement, une brève présentation du site de la reconnaissance des acquis et des compétences.

Plusieurs des priorités d'action évoquées dans ce document ont déjà été actualisées ou sont en cours d'expérimentation. Mais il reste encore plusieurs pistes à développer car les enjeux sont nombreux et importants. Tous les partenaires du réseau de l'éducation sont ainsi conviés à participer à ce vaste chantier destiné à la relance de la reconnaissance des acquis et des compétences.

1 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, Québec, 2002, p. 23.

2 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue*, Québec, 2002, p. 25.

CADRE GÉNÉRAL

1

Bref historique de la reconnaissance des acquis et des compétences

Au Québec, la reconnaissance des acquis a déjà une histoire et participe d'une certaine tradition qui remonte à la fin des années 70. C'est ainsi que la compréhension et les pratiques actuelles sont tributaires de la réflexion qui s'est amorcée à cette époque et qui a donné lieu à diverses expériences significatives dans le milieu de l'éducation. Voici donc une brève rétrospective du cheminement qu'a connu la reconnaissance des acquis au Québec au cours des dernières années.

Dès 1975, dans l'un de ses avis au ministre de l'Éducation³, 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 des adultes, et ce, de manière à favoriser l'accès des adultes au système d'éducation. Dès le départ, les principes d'accessibilité et 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 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 1984, dans son *Énoncé d'orientation* et son *Plan d'action 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 milieu de l'éducation. Cette implantation sera progressive et prendra des formes différentes, selon les ordres d'enseignement. Jusqu'au début des années 90, de nombreux projets seront mis en place et réalisés aussi bien dans le réseau secondaire que collégial ou universitaire. Même si les résultats obtenus ont pu varier d'un ordre d'enseignement à un autre, cette période de lancement des services de reconnaissance des acquis est considérée comme un moment privilégié. Du portfolio aux tests standardisés, en passant par l'établissement de tables de correspondance entre les programmes scolaires et la formation en milieu de travail, le milieu expérimente différentes approches.

En 1986, la réforme de la formation professionnelle au secondaire, en privilégiant l'approche par compétences⁴, marque un tournant important pour la reconnaissance des acquis car elle amène un modèle d'élaboration propre à la reconnaissance des acquis extrascolaires. Les premiers changements peuvent apparaître un peu lourds et complexes quant à l'approche et aux instruments proposés pour la reconnaissance des acquis et des compétences, mais ils constituent néanmoins une avancée par rapport aux pratiques antérieures. L'examen des données disponibles sur les services rendus de reconnaissance des acquis en formation professionnelle au cours des années 90 témoigne des efforts consentis pour stabiliser l'offre de service tout en la diversifiant. Du matériel, y compris des instruments d'évaluation spécifiquement conçus pour la reconnaissance des acquis, est élaboré pour une quarantaine de programmes d'études, ce qui permet de desservir entre 600 et 700 personnes par année tout au long de cette période.

3 CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION, *Avis au ministre de l'Éducation – Le Collège*, 1975

4 MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Élaboration des programmes d'études professionnelles. Cadre général – Cadre technique*, 1988, édition revue et corrigée en 2002, 23 p.

À peu près au même moment, soit en 1985, la mise en place du Fonds pour l'implantation de la reconnaissance des acquis au collégial (FIRAC) donne le coup d'envoi à la reconnaissance des acquis dans le réseau collégial, ce qui favorise la mise en œuvre de plusieurs activités de recherche et de formation ainsi que l'établissement de liens avec d'autres organismes. Le développement d'une instrumentation variée permettant la mise en place des divers services à la clientèle s'accompagne de la réalisation de plusieurs productions écrites destinées à documenter les diverses composantes du dossier. D'après les données disponibles, entre 1985 et 1995, une quarantaine de cégeps offrent des services de reconnaissance des acquis. Près de 1000 personnes par année peuvent ainsi bénéficier d'une reconnaissance de leurs acquis extrascolaires, et ce, dans quelques 70 programmes différents.

Malgré ces débuts prometteurs, la bonne volonté manifestée et les efforts consentis par chacun, la reconnaissance des acquis ne dépassera jamais cette phase d'implantation. À ce sujet, dès 1996, dans son avis au ministre de l'Éducation intitulé *Pour un accès réel des adultes à la formation continue*, le Conseil supérieur de l'éducation constate que la reconnaissance des acquis dans le système scolaire québécois 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. Quatre années plus tard, soit en juin 2000, le Conseil reviendra à la charge dans un avis intitulé *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*. Dans cet avis, après avoir dressé un portrait réaliste de la situation qui lui apparaît toujours bloquée, le Conseil suggère la mise en œuvre progressive d'un système intégré de reconnaissance des acquis dont l'enjeu, précise-t-il, nécessite « une coordination nationale des mécanismes de reconnaissance mis en place dans notre société ». Sur cette base, toutes les instances concernées, celles du milieu de l'éducation aussi bien que celles relevant des partenaires du marché du travail, sont invitées à collaborer. Ces instances ont à mettre en place les conditions facilitant l'arrimage des différents systèmes de reconnaissance des acquis en permettant de répondre adéquatement aux exigences du droit de chaque personne à la reconnaissance sociale de ses acquis. Toutefois, notons que, malgré les difficultés existantes, certains organismes scolaires ont développé une grande expertise, ont mis en place une structure facilitant l'accessibilité à la clientèle et ont su rendre opérationnel le service de reconnaissance dans leur milieu.

À peine deux années après la parution de cet avis et à la suite des nombreuses consultations effectuées, le Québec est amené à se doter, 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 reliées et définissant chacune des priorités d'action. La troisième orientation de cette politique est formulée comme suit : « **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 l'une des pierres angulaires de sa politique visant l'apprentissage tout au long de la vie et affirme ainsi son intention de mener, d'une part, une action vigoureuse pour s'assurer que les processus de reconnaissance des acquis soient 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, huit mesures orientées vers un même 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 dans chaque région du Québec** ».

Ce document présentant le processus de la reconnaissance des acquis mis en place en formation professionnelle et technique s'inscrit directement dans cette volonté du Ministère de repenser le système dans son ensemble en vue d'offrir un service de qualité qui soit à la fois accessible et ouvert, harmonisé et intégré, tout en demeurant essentiellement centré sur la personne et ses besoins.

2

Définition et principes de la reconnaissance des acquis et des compétences

La reconnaissance des acquis et des compétences constitue un levier majeur pour la dynamique de la formation continue. Elle comporte des enjeux d'équité sociale et de construction de société facilitant la participation du plus grand nombre de ses citoyens à la culture et, par là, au développement économique.

La reconnaissance des acquis et des compétences est une démarche qui permet à l'adulte d'obtenir une reconnaissance officielle de ses compétences par rapport à des normes socialement établies, notamment celles présentées dans les programmes d'études. En fonction des objectifs poursuivis par l'adulte, cette démarche lui permet d'identifier les compétences maîtrisées et de faire état, s'il y a lieu, de la formation manquante à acquérir. Au terme du processus, la reconnaissance est inscrite dans un document officiel (bulletin, attestation, diplôme, etc.) attestant soit de l'ensemble des compétences propres à un titre donné (programme d'études), soit d'une partie des composantes de ce titre (unités ou crédits de formation, etc.).

Une démarche officielle de reconnaissance des acquis et des compétences s'appuie sur des principes de base⁵. Ces principes sont des postulats centrés sur la personne et sur ses différents droits :

- 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.
- 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.
- 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.

D'autres principes viennent se greffer aux précédents en tant que corollaires faisant appel à la responsabilité sociale des organisations concernées par ce dossier de la reconnaissance :

- 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 expérientiel⁶ 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 compétences.

5 La formulation de ces énoncés de principe 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*, Québec, 2002, p. 23-24.
– Conseil supérieur de l'éducation, *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*, Sainte-Foy, juin 2000, p. 16-19.

6 Pour la définition des termes « extrascolaire » et « expérientiel », on devra se référer à l'Annexe 1 de l'avis du Conseil supérieur de l'éducation déjà cité et intitulé *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*. Pour toute cette question du vocabulaire en usage en reconnaissance des acquis, le CSE renvoie d'ailleurs le lecteur à l'ouvrage de Francine Landry, *Vocabulaire de la connaissance des acquis*, Montréal, Fédération des cégeps, avril 1987, 84 p. L'auteure y précise qu'« extrascolaire » et « expérientiel » ne qualifient pas les mêmes phénomènes. « Extrascolaire » situe le lieu ou le cadre de l'apprentissage, en mettant en évidence le fait qu'un apprentissage s'est développé en dehors du cadre scolaire. Par contre, « expérientiel » met l'accent sur un mode d'apprentissage, dans lequel le contact direct joue un rôle important.

3

Enjeux et priorités de la reconnaissance des acquis et des compétences en contexte scolaire

La valorisation des acquis et des compétences des adultes par une reconnaissance officielle est l'une des quatre grandes orientations retenues dans la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. Se fondant sur les principes qui viennent d'être énoncés, le gouvernement propose de définir les enjeux et d'établir les orientations destinées à garantir le droit de la personne à une telle reconnaissance. Dans la mesure où le présent document s'inscrit dans le prolongement de ces orientations et qu'il a pour objet de préciser la contribution particulière que le Ministère entend apporter à ce dossier pour en assurer la relance en contexte scolaire, rappelons brièvement les quatre enjeux majeurs proposés dans la Politique :

- accroître l'accès à la reconnaissance des acquis et des compétences;
- accroître l'accès à la formation manquante;
- diversifier les approches de reconnaissance des acquis et des compétences;
- veiller à l'harmonisation et à la réciprocité des systèmes de reconnaissance.

Tous les partenaires du domaine de l'éducation des adultes et de la formation continue, tant les acteurs gouvernementaux que socioéconomiques, sont interpellés par ces enjeux. Pour sa part, le Ministère y est invité à plus d'un titre, puisque plusieurs mesures du Plan d'action font appel au milieu de l'éducation. En réponse à ces appels, le Ministère revoit l'ensemble de son dispositif de reconnaissance des acquis en contexte scolaire. Plus particulièrement, il procède à l'assouplissement ou il simplifie, le cas échéant, les règles, la procédure, les instruments de même que les conditions d'accès et de financement s'appliquant à chacun des ordres d'enseignement. Cette opération de relance majeure de la reconnaissance des acquis et des compétences s'impose afin de garantir l'accès des personnes à ce service et assurer le développement d'une culture de la formation continue au Québec.

À cet effet, un **nouveau processus de reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique** est mis en place. Le cadre général et technique a pour objet d'en rendre compte en rappelant les priorités d'action qui le sous-tendent (cadre général) ainsi que les principaux moyens et mécanismes utilisés pour l'appliquer (cadre technique).

Les priorités d'action expriment la volonté ministérielle de s'inscrire dans le prolongement des enjeux de la récente politique gouvernementale et de faire sienne les mesures du Plan d'action qui l'accompagne. L'approche présentée ici s'articule autour des trois axes prioritaires suivants :

Développer une approche personnalisée et accessible

En fonction de cette priorité, l'approche se veut d'abord centrée sur les besoins de la personne. Elle est destinée à lui faciliter l'accès à la reconnaissance des acquis dans tous les établissements d'enseignement. Sur la base de l'affirmation du droit de la personne à la reconnaissance de ses acquis, l'adulte ne doit pas avoir à s'adapter d'abord à l'organisation, ni à sa culture, ni à son système afin de pouvoir ensuite bénéficier d'un service. C'est l'inverse qu'on doit pouvoir observer. L'approche souhaitée doit se caractériser à la fois par sa souplesse et sa simplicité, sans pour autant y perdre en rigueur ou en efficacité. Par ailleurs, il importe que cette approche personnalisée soit accessible en milieu scolaire, quels que soient le lieu de résidence, le niveau de scolarité et l'intention de poursuivre ou non des études qui aura pu être exprimée par la personne.

Mettre en place une approche harmonisée et intégrée

L'harmonisation comme l'intégration auxquels il est fait référence ici doivent s'entendre de diverses manières et à plusieurs niveaux. D'abord, 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 un autre. De plus, un même type d'instrumentation doit pouvoir être mis à profit dans l'ensemble du réseau. À cet effet, le fait de disposer de programmes élaborés par compétences dans les deux ordres d'enseignement est de nature à favoriser cette forme d'harmonisation « inter-ordre ». Mais il faut également prévoir le recours à des mécanismes de collaboration permettant de satisfaire certaines demandes de reconnaissance scolaire et professionnelle en provenance des industries et de la main-d'œuvre. En ce sens, l'harmonisation de l'approche signifie que, dans une perspective de formation continue et d'apprentissage tout au long de la vie, on doit pouvoir recourir à un mécanisme conjoint école-industrie permettant de répondre de façon efficiente à des besoins de reconnaissance des acquis et des compétences, ainsi qu'au perfectionnement et à la formation manquante de groupes de personnes occupant des fonctions de travail analogues. En un mot, cette priorité accordée à l'harmonisation s'applique à plusieurs niveaux : « harmonisation entre les ordres d'enseignement en ce qui a trait aux modalités, aux services et aux reconnaissances accordés, harmonisation entre les différents dispositifs de reconnaissance de façon à favoriser la réciprocité entre le marché du travail et les établissements d'enseignement⁷. »

Quant à l'expression « approche intégrée », elle veut rappeler qu'il importe, en reconnaissance des acquis, d'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 ce domaine, on doit pouvoir innover de manière à offrir aux adultes effectuant une telle démarche, des formules adaptées à leur situation, à leur style d'apprentissage et au type de perfectionnement à acquérir. Les dispositifs de formation à distance, le recours aux technologies de l'information et de la communication, l'auto-apprentissage, la formation à temps partiel sont des formules à privilégier. Ce qui importe, c'est de pouvoir ajuster la prescription de formation manquante au contexte de la démarche effectuée par la personne en mettant en application les exigences d'un suivi adapté à la nature extrascolaire et au caractère généralement expérientiel des apprentissages réalisés antérieurement par la personne.

Recourir à une approche globale et décloisonnée

L'expression « approche globale et décloisonnée » sert à qualifier la démarche proposée aux personnes qui veulent faire reconnaître leurs acquis. Cette approche doit permettre de prendre en considération l'ensemble des besoins de reconnaissance répertoriés chez une personne et ce, quelle que soit leur diversité (besoin de reconnaissance d'acquis liés à plusieurs programmes relevant d'un même ordre d'enseignement ou non; possibilité de reconnaissance partielle ou complète des acquis au regard d'une ou de plusieurs compétences d'un même programme ou de programmes différents, etc.). La globalité recherchée ici veut traduire la préoccupation éducative de répondre au besoin de reconnaissance de la personne, et ce, par-delà les contraintes organisationnelles et administratives et par-delà les différences institutionnelles. L'expression réfère aussi à la nécessité, en contexte scolaire, de ne pas limiter l'offre de reconnaissance aux personnes intéressées à poursuivre un cursus scolaire et d'obtenir un diplôme. Ici encore, le besoin, le projet personnel et professionnel doit être privilégié. C'est ainsi qu'une personne doit pouvoir faire reconnaître ses acquis parce qu'elle souhaite simplement disposer d'un bilan lui permettant de se situer par rapport à son niveau de formation de base. Mais il est possible aussi qu'une personne souhaite pouvoir se situer par rapport aux exigences d'exercice d'une fonction de travail ou encore faire le point au regard de ses acquis et de ses compétences.

7 *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, p. 25.

C'est donc sur la base de ces trois axes prioritaires que le Ministère fonde la relance de la reconnaissance des acquis et des compétences. Ceux-ci doivent représenter, pour l'ensemble des acteurs du réseau scolaire, des guides quant aux diverses actions à conduire dans l'immédiat et offrir des perspectives de développement à plus ou moins long terme pour assurer la cohérence de l'ensemble du système. Quoiqu'il en soit, un premier dispositif est mis en place pour actualiser et renouveler les approches en contexte scolaire et un effort important de concertation et de collaboration doit être consenti par tous les partenaires pour atteindre à la réciprocité et à la convivialité des systèmes telles qu'évoquées dans la récente Politique et dans le Plan d'action.

Le Ministère entend proposer un certain nombre d'outils et de moyens destinés à renouveler progressivement l'approche en milieu scolaire, particulièrement dans les secteurs de la formation professionnelle au secondaire et dans celui de la formation technique au collégial. L'approche proposée, dite « approche harmonisée », fait suite à des expérimentations qui ont été conduites par le Ministère avec la collaboration de ses partenaires du réseau de l'éducation. Elle s'articule autour d'un dispositif composé :

- d'une **instrumentation** adaptée au contexte de la reconnaissance des acquis et à la nature de la clientèle à servir. Le matériel utilisé en reconnaissance des acquis et des compétences est libéré des contraintes et des particularités propres à l'évaluation des apprentissages en contexte scolaire. Il répond aux critères d'accessibilité, de souplesse, d'harmonisation et de décloisonnement;
- d'un **site Internet** sur la reconnaissance des acquis logé sur l'Inforoute FPT (site de la formation professionnelle et technique du Ministère) visant à accroître l'accessibilité aux services. Le client peut ainsi accéder aux services de reconnaissance des acquis à distance, quelle que soit sa région. Il permet également aux établissements d'enseignement de traiter des données, quelle que soit leur provenance;
- d'une **démarche pour présenter sa candidature** en reconnaissance des acquis, revue et ajustée en fonction des nouveaux paramètres de l'approche harmonisée qui simplifie le parcours de l'adulte tout en favorisant l'expression de ses besoins de reconnaissance.

Ce dispositif représente un premier ensemble de moyens. Leur implantation dans le réseau se fait graduellement. Le Ministère entend poursuivre les expériences de collaboration avec ses partenaires afin d'enrichir et de diversifier les mécanismes de soutien proposés. L'objectif global qu'il poursuit en matière de reconnaissance des acquis et des compétences est de mettre en place des moyens structurants pour permettre et accroître l'accès aux services. Les actions ministérielles à conduire dans le milieu sont de nature organisationnelle. Elles consistent notamment à :

- rendre disponible l'ensemble des instruments existants;
- développer des outils d'évaluation pour certains métiers ou pour certains domaines professionnels jugés prioritaires;
- faire connaître les services de reconnaissance des acquis et des compétences à la population, en faire la promotion et contribuer ainsi au développement d'une culture de la formation continue et de l'apprentissage tout au long de la vie dans notre société;
- soutenir les différents partenaires, notamment sur le chapitre de la formation du personnel, de la production de documents d'information et de guides méthodologiques;
- favoriser les modes de concertation et d'organisation régionale des services de reconnaissance ainsi que la recherche de formules diversifiées et innovatrices visant à faciliter l'acquisition de la formation manquante.

CADRE TECHNIQUE

4

Instrumentation utilisée dans le cadre de l'approche harmonisée

Le cadre technique s'ouvre sur la présentation des différents éléments qui composent l'**instrumentation** destinée à la reconnaissance des acquis et des compétences. Mais avant de procéder à cette présentation, quelques remarques s'imposent.

Rappelons d'abord que cette instrumentation doit être utilisée de manière à être au service des enjeux et des priorités caractéristiques de l'approche harmonisée. Car, comme tout dispositif technique, cette instrumentation est destinée à fournir les outils nécessaires pour réaliser un travail – en l'occurrence, permettre de répondre aux besoins de reconnaissance des acquis et des compétences d'une personne. Mais la qualité et l'efficacité du service offert, il faut bien le comprendre, dépendent largement de l'utilisation, de la manière de procéder, de l'esprit qui préside à l'usage des moyens mis à sa disposition. D'où l'importance, pour tout utilisateur éventuel, de toujours associer le présent dispositif technique et ses diverses composantes aux différentes exigences de l'approche harmonisée ainsi qu'aux principes de base de la reconnaissance des acquis et des compétences tels qu'énoncés dans le cadre général.

Puisqu'il s'agit de présenter une instrumentation adaptée au contexte spécifique de la reconnaissance des acquis, il importe également de mentionner que le matériel proposé est libéré des contraintes et des particularités propres à l'évaluation des apprentissages à des fins de formation. Tout en demeurant du matériel d'évaluation – ce qui est le propre de la reconnaissance des acquis en elle-même – ce matériel répond aux critères spécifiques de l'approche préconisée, à savoir l'accessibilité et la souplesse, l'harmonisation et la personnalisation, le décloisonnement et l'intégration. La mise en application de ces critères s'explicite à travers les diverses caractéristiques et le rôle attribué aux différents types d'outils faisant partie du matériel qu'il nous reste maintenant à présenter.

L'instrumentation de reconnaissance des acquis et des compétences comprend quatre types d'outils essentiels :

- la fiche descriptive;
- les conditions de reconnaissance;
- la fiche d'évaluation;
- le guide d'accompagnement.

4.1 La fiche descriptive

Premier élément essentiel de l'instrumentation, la fiche descriptive se présente comme un outil d'autoévaluation permettant à la personne désireuse d'entreprendre une démarche de reconnaissance de faire l'inventaire de ses acquis au regard d'une compétence donnée. Ainsi, en parcourant les diverses fiches descriptives élaborées pour les compétences d'un ou de plusieurs programmes d'études relevant d'un même ordre d'enseignement ou non, cette personne aura la possibilité de choisir les compétences qu'elle veut se faire reconnaître. Cette dernière possibilité illustre l'un des avantages qu'offre le recours à une approche harmonisée prévoyant un même type d'instrumentation pour l'ensemble du réseau de l'éducation.

Caractéristiques essentielles des fiches descriptives

Les fiches descriptives sont :

- élaborées à partir des compétences telles que définies par le Ministère dans ses programmes d'études;
- composées d'énoncés représentant tous les éléments essentiels à la mise en œuvre d'une compétence;
- rédigées par des conseillères ou des conseillers spécialistes de la reconnaissance des acquis et des compétences ou leur équivalent et par des spécialistes de contenu;
- validées par des personnes exerçant la profession provenant du marché du travail ainsi que du milieu de l'éducation.

Composantes de la fiche descriptive

Chaque fiche descriptive comprend :

- le code, le numéro, s'il y a lieu, et l'énoncé de la compétence selon le programme d'études;
- la description, sous forme d'énoncés, des éléments essentiels qui composent cette compétence;
- un espace réservé pour permettre à la personne d'inscrire le résultat de son autoévaluation (ex. : je suis capable; je suis incapable);
- la liste des conditions de reconnaissance prévues permettant à la personne de démontrer ses acquis au regard de cette compétence;
- l'information de base relative aux différentes conditions de reconnaissance;
- un espace permettant à la personne d'indiquer la condition de reconnaissance qui lui semble être la plus appropriée à sa situation.

Rôle de la fiche descriptive

La fiche descriptive permet à la personne :

- de s'autoévaluer en fonction des éléments essentiels de la mise en œuvre d'une compétence;
- d'avoir de l'information sur les aspects qui seront évalués pour attester de l'acquisition de la compétence;
- de se situer par rapport aux exigences de la compétence et de pouvoir se préparer à l'évaluation;
- de reconnaître les éléments manquants jugés essentiels pour l'atteinte de la compétence;
- de se préparer à l'entrevue de validation.

De plus, elle permet à la personne responsable du service de la reconnaissance des acquis et au spécialiste de contenu de préparer l'entrevue de validation prévue dans la démarche de reconnaissance.

4.2 Les conditions de reconnaissance

En référence aux énoncés de la fiche descriptive, les conditions de reconnaissance correspondent à différents moyens (ou différentes façons de procéder) qui sont proposés à la personne pour qu'elle puisse faire la preuve de ses acquis au regard d'une compétence donnée. Autrement dit, comme le terme « condition de reconnaissance » l'indique, si la personne peut satisfaire à l'une ou l'autre des conditions qui lui sont proposées pour faire reconnaître une compétence en particulier, elle pourra obtenir une reconnaissance pour cette compétence.

Caractéristiques essentielles des conditions de reconnaissance

En raison de la diversité des expériences permettant l'acquisition d'une compétence, les spécialistes qui conçoivent les conditions de reconnaissance sont appelés à proposer, pour chaque compétence, des conditions de reconnaissance qui sont :

- variées, afin de tenir compte de la diversité des expériences;
- souples, afin de tenir compte des contraintes de nature organisationnelle lors de l'évaluation;
- fiables, afin de conserver la crédibilité des diplômes et de respecter les exigences d'équité.

C'est pourquoi un choix d'au moins deux conditions de reconnaissance par compétence sera proposé à la candidate ou au candidat désirant se faire reconnaître une compétence.

Pour toutes les compétences, une même condition de reconnaissance sera applicable et pourra donc être proposée, à savoir la présentation d'une pièce justificative attestant une formation pertinente et réussie. Dans certains cas, cette pièce justificative devra être accompagnée de la description du contenu de la formation suivie. On aura compris que cette façon de procéder est une application directe du troisième principe de la reconnaissance des acquis et des compétences selon lequel « une personne doit être exemptée d'avoir à faire reconnaître à nouveau des compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés par un système officiel ».

À cette première proposition, une ou plusieurs autres conditions de reconnaissance viendront s'ajouter. En voici quelques exemples :

- présentation d'échantillons de travaux suivie d'une démonstration en présence d'une ou d'un spécialiste de contenu;
- participation à un entretien avec un expert du métier, de la profession ou de la discipline concernée;
- réalisation d'une tâche en présence d'une ou d'un spécialiste de contenu en milieu de travail ou en établissement de formation;
- présentation de certificats de qualification ou de certifications émises par un organisme reconnu ou un autre ministère;
- observation en milieu de travail;
- réalisation d'une vidéo;
- présentation d'une lettre officielle suivie d'un entretien avec une ou un spécialiste de contenu.

4.3 La fiche d'évaluation

Après la fiche descriptive et les conditions de reconnaissance, le troisième outil de l'instrumentation proposée dans le cadre de l'approche harmonisée est la fiche d'évaluation. Celle-ci est un instrument qui s'adresse particulièrement aux spécialistes de contenu et qui doit leur permettre d'évaluer les éléments essentiels de la compétence tels qu'énoncés dans la fiche descriptive. Tous les éléments qui apparaissent sur la fiche descriptive doivent être évalués. Par ailleurs, chaque fiche d'évaluation doit être adaptée aux différentes conditions de reconnaissance proposées pour chaque compétence : autrement dit, il y a une fiche d'évaluation qui accompagne chaque condition de reconnaissance prévue.

Caractéristiques essentielles de la fiche d'évaluation

Les caractéristiques essentielles de la fiche d'évaluation découlent de sa double fonction. Elle doit donc :

- permettre de poser un verdict en termes 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.

Enfin, la fiche d'évaluation doit satisfaire aux exigences particulières de l'évaluation exercée dans un contexte et à des fins de reconnaissance des acquis et des compétences, à savoir :

- le niveau visé pour la maîtrise d'une compétence doit être celui du seuil d'entrée sur le marché du travail tel que 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; ceux-ci se doivent tous d'être maîtrisés pour la reconnaissance de ladite compétence;
- l'évaluation à des fins de reconnaissance des acquis et des compétences n'entraîne jamais un échec : la compétence est reconnue totalement ou partiellement (dans ce dernier cas, une formation d'appoint est proposée et peut prendre différentes formes);
- les éléments non maîtrisés permettent de cibler, de façon précise, les éléments de formation à acquérir.

Rôle de la fiche d'évaluation

La fiche d'évaluation permet à la personne qui est responsable :

- de s'informer des étapes préparatoires et du déroulement de l'évaluation;
- d'être guidée au regard des éléments à vérifier;
- de préciser les critères devant servir à l'évaluation des éléments à vérifier;
- de consigner les résultats de l'évaluation et le verdict.

4.4 Le guide d'accompagnement

Ce document rassemble les informations et les données essentielles à la gestion de la reconnaissance des acquis et des compétences dans les établissements. Le guide est généralement constitué de trois parties. La première partie regroupe les renseignements généraux concernant l'approche utilisée et les principes méthodologiques à la base du matériel proposé. La deuxième partie renferme une description du référentiel utilisé ainsi qu'un tableau synthèse des compétences. La troisième partie présente les renseignements concernant l'organisation de l'évaluation y compris certaines précisions se rapportant à l'entrevue de validation.

Rôle du guide d'accompagnement

Le principal rôle du guide d'accompagnement est de présenter une analyse des compétences inscrites au référentiel (programme d'études) dans une perspective d'organisation de l'évaluation. Il permet également de présenter et de justifier brièvement les choix méthodologiques ayant présidé à l'élaboration des différents outils proposés. Cette présentation permet, en s'appuyant sur les éléments essentiels de chaque compétence, d'établir des liens entre chacune d'elles et de faire apparaître la possibilité d'une intégration de certaines compétences dans d'autres.

Le guide permet également de fournir quelques renseignements pratiques en suggérant, par exemple, le regroupement de certaines compétences lors de l'évaluation afin de diminuer le temps à y consacrer, en fournissant des détails ou précisions quant à certaines conditions de reconnaissance ou encore en proposant l'utilisation de certaines grilles ou instruments pour inscrire les données pertinentes. Il peut s'avérer parfois nécessaire de fournir du matériel complémentaire pour s'assurer d'une compréhension univoque de la tâche à accomplir, ou encore, pour mieux informer la personne sur les suites qui seront données à sa démarche de reconnaissance.

Les étapes de la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences sont :

- l'accueil à distance (site Internet) ou en personne;
- la préparation du dossier (à partir du site Internet ou à l'aide des documents qu'on lui aura remis, la candidate ou le candidat procède à l'autoévaluation de ses compétences);
- l'analyse du dossier;
- l'entrevue de validation;
- l'évaluation des acquis;
- le bilan de la démarche et, s'il y a lieu, le plan d'acquisition de la formation manquante.

L'accueil

L'accueil est l'étape qui permet à la personne intéressée de s'informer sur la démarche de reconnaissance des acquis et d'établir le contact avec une ressource professionnelle qui pourra l'assister au moment de la préparation de son dossier. L'accueil peut se faire dans un établissement reconnu ou à partir du site Internet de la reconnaissance des acquis.

La personne doit recevoir toute l'information relative aux étapes à suivre, aux documents à fournir, à l'offre de service, etc. Ces renseignements doivent lui permettre de décider d'entreprendre ou non la démarche en connaissant bien les exigences liées à son projet et ses chances de réalisation et de réussite.

La préparation du dossier

La personne qui décide d'entreprendre une démarche de reconnaissance doit préparer son dossier professionnel. Cette activité consiste à :

- préciser ses objectifs (ex. : obtenir un diplôme, avoir besoin d'une qualification au regard d'un emploi);
- faire l'inventaire de sa scolarité, de ses expériences de travail et de vie;
- remplir les fiches descriptives correspondant aux compétences qu'elle souhaite se voir reconnaître;
- faire parvenir son dossier à l'établissement de son choix.

L'analyse du dossier

La conseillère ou le conseiller en reconnaissance des acquis et des compétences vérifie le dossier présenté, analyse la pertinence de la demande et établit les équivalences, s'il y a lieu, en fonction des pièces justificatives présentées. Pour s'acquitter de cette tâche qui exige de la précision et de la technique, mais aussi une bonne connaissance de la spécialité concernée par la demande, la conseillère ou le conseiller peut être appelé à s'adjoindre des spécialistes de contenu pour l'aider à évaluer la pertinence de la demande et à faire l'étude de chacune des pièces justificatives présentées.

C'est aussi à cette étape que les spécialistes de contenu, en collaboration avec la conseillère ou le conseiller responsable du dossier, préparent l'entrevue de validation et prévoient la stratégie qui paraît la plus judicieuse par rapport aux résultats de l'analyse du dossier. On doit ici tenir compte de différents facteurs, comme la possibilité d'intégration des compétences et le tableau des séquences ou des blocs d'évaluation, pour réduire éventuellement la durée, les coûts et les déplacements requis ainsi que le lieu d'évaluation (en milieu de travail, en établissement de formation ou ailleurs).

L'entrevue de validation

Un jury composé de spécialistes de contenu fait passer une entrevue à la personne afin de s'assurer que la présomption de compétence établie lors de l'analyse de son dossier demeure justifiée. Sinon, le jury peut recommander à la personne de s'inscrire directement en formation. Dans le cas où seulement certains éléments de compétence s'avèrent manquants, le jury peut proposer une formation d'appoint préalable à l'évaluation. C'est pourquoi il ne peut y avoir d'échec en reconnaissance des acquis et des compétences, mais uniquement une reconnaissance totale ou partielle de la compétence évaluée.

Si la présomption de maîtrise ou d'acquisition d'une compétence est justifiée, le jury détermine ensuite la condition de reconnaissance à utiliser pour chacune des compétences à évaluer en tenant compte du choix que la personne a exprimé sur chacune des fiches descriptives qu'elle a remplie et de sa situation particulière. À ce moment, les précisions requises quant aux pièces justificatives exigées lui sont remises (ex. : travail personnel à faire, lettre de référence ou tout autre document à fournir) et elle est informée des suites qui seront données à sa demande telle la planification d'un horaire en vue de l'évaluation de ses acquis.

L'évaluation des acquis et des compétences

En se référant au dossier-client et à l'aide de l'instrumentation requise (fournie par la conseillère ou le conseiller en reconnaissance des acquis et des compétences), la ou le spécialiste de contenu peut évaluer la personne, en établissement scolaire ou en milieu de travail, au regard de chacune des compétences retenues à la suite de l'entrevue de validation.

Si la personne démontre la maîtrise d'une compétence, celle-ci lui sera reconnue officiellement sous forme de note, de pourcentage, de verdict de succès ou toute autre forme, en conformité avec les règles d'évaluation des apprentissages inscrites au régime pédagogique dans le système de sanction en vigueur.

Les fiches descriptives, de par leur fonction diagnostique, permettent une première identification de la formation manquante. Les conditions de reconnaissance et les mesures de vérification (fiche d'évaluation) qui y sont associées donnent la possibilité à la personne de faire la preuve qu'elle maîtrise totalement ou partiellement une compétence et, dans ce dernier cas, de déterminer de façon précise les éléments de compétence à acquérir.

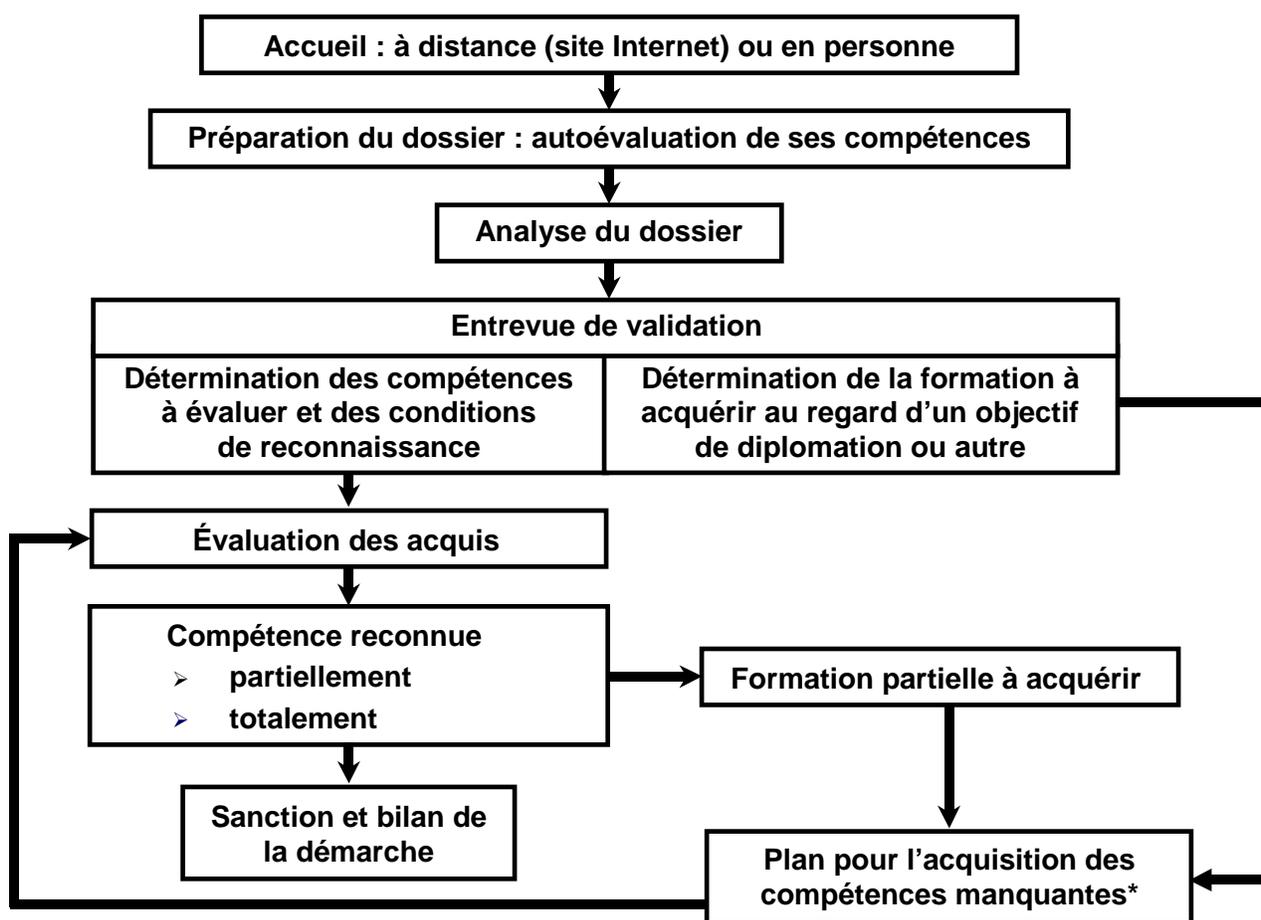
Le bilan de la démarche et le suivi du plan d'accompagnement pour l'acquisition de la formation manquante⁸

La conseillère ou le conseiller, tenant compte des recommandations faites par la ou le spécialiste de contenu, dresse et met à jour le bilan des compétences acquises et, s'il y a lieu, le plan d'acquisition des compétences ou des parties de compétences manquantes. Ce plan d'acquisition renseigne la personne quant à l'écart précis entre ses acquis et les compétences à maîtriser pour atteindre l'objectif qu'elle poursuit. Il lui offre la « possibilité de choisir parmi plusieurs moyens celui qui correspond à son besoin et à son mode d'apprentissage, par exemple un parcours de formation scolaire, la supervision en milieu de

8 À propos de l'expression « formation manquante », on pourra se référer aux remarques et suggestions formulées à ce sujet par le Conseil supérieur de l'éducation dans le *Rapport annuel sur l'état et les besoins de l'éducation 2003-2004*, Sainte-Foy, 2004, p. 109-112.

travail, le mentorat ou un plan personnel de développement professionnel⁹ ». Le plan d'accompagnement consigne le parcours adapté aux besoins de la personne de manière à assurer le suivi d'une étape à une autre jusqu'à l'atteinte de l'objectif ou de la qualification recherchée et doit être mis à jour par le personnel professionnel responsable du suivi du cheminement de la personne.

La démarche de reconnaissance des acquis



* Si la formation complète au regard d'une compétence se fait en milieu scolaire, la responsabilité de l'évaluation relève de l'établissement de formation qui utilisera, à cette fin, les épreuves des acquis scolaires.

Par ce troisième volet, le Ministère vise à accroître l'accessibilité au service et à contribuer, entre autres, à la diversification des approches. Un site permet au client d'accéder aux services de reconnaissance des acquis à distance, quelle que soit la région où il habite. Il permet également aux collègues et aux commissions scolaires de traiter les données quelle que soit leur provenance.

Site de la candidate ou du candidat (<http://reconnaissancedesacquis.ca/>)

Ce site permet à la personne de recevoir l'information générale sur la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences, de préciser son objectif, de choisir les compétences qu'elle désire se faire reconnaître, de remplir les fiches descriptives correspondant aux compétences choisies, de rédiger son curriculum vitae et d'expédier son dossier de candidature à l'établissement de son choix. On y trouve aussi diverses références afin de faciliter, s'il y a lieu, la recherche de certaines pièces justificatives exigées (ex. : documents scolaires, certificat de naissance, document émis par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles). De plus, la personne peut, en tout temps, recevoir de l'aide en ligne ou par téléphone, soit pour l'aider à naviguer sur le site ou encore pour répondre à certaines interrogations en vue d'une meilleure compréhension du contenu de la fiche descriptive à remplir.

Site pour la gestion des dossiers

Ce site est dédié à la conseillère ou au conseiller en reconnaissance des acquis et des compétences pour faciliter la gestion complète des dossiers de candidature. Il permet, entre autres, de visualiser l'état du dossier pour l'ensemble de la clientèle ayant fait appel aux services de reconnaissance, de former des groupes, de consigner différents renseignements dans le dossier personnel. De plus, ce site assiste les différents types de personnel tant au niveau de l'analyse des dossiers, du bilan de l'entrevue de validation, de l'organisation de l'évaluation, de la consignation des résultats, etc.

Site pour le bilan des acquis et le plan d'acquisition de la formation manquante

Ce site permet à la personne de visualiser le bilan de sa démarche et d'y trouver les renseignements relatifs à la formation à acquérir, c'est-à-dire le contenu de la formation, les moyens proposés, les formations acquises et les nouvelles reconnaissances accordées, ces dernières ayant été inscrites par la personne responsable du suivi de son cheminement. De plus, il devrait permettre de trouver des offres variées de formation de manière à en faciliter l'accès par le développement de modes diversifiés et novateurs.

Banque de données

Ce site, dont l'accès est limité aux conseillères et conseillers, contient l'ensemble de l'instrumentation existante en reconnaissance des acquis et des compétences, c'est-à-dire les fiches descriptives, les fiches d'évaluation, le guide d'accompagnement et le matériel complémentaire, s'il y a lieu.

CONCLUSION

Le présent document, qui regroupe le cadre général ainsi que le cadre technique de la reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique ne dresse pas l'inventaire exhaustif de toutes les mesures et de toutes les actions que le Ministère met en œuvre, en collaboration avec ses partenaires, pour assurer la relance complète de ce vaste chantier.

Plusieurs travaux sont en cours pour assurer **l'accès à des services de reconnaissance des acquis et des compétences dans chaque région du Québec**. Ainsi, le Ministère soutient ses différents partenaires qui offrent des services de reconnaissance des acquis et des compétences en favorisant les regroupements régionaux. À cet égard, il faut encourager la mise en place de modes organisationnels propices au maintien d'une **synergie**, d'une cohérence et d'une efficacité des actions visant la reconnaissance des compétences acquises par les personnes **dans différents lieux et de différentes façons**.

L'élargissement de **l'accès à la formation manquante** par des moyens diversifiés et innovateurs demeure une priorité d'action car cette question est centrale et décisive si l'on veut élaborer et disposer d'une réponse conséquente, adaptée et personnalisée à la demande de reconnaissance des acquis. Quelques expériences sont en cours dans ce domaine et il faut continuer d'avancer dans cette voie qui requiert recherche et volonté d'innovation.

La nécessité de disposer d'un **personnel qualifié** comprenant un certain nombre de spécialistes et de praticiens particulièrement habilités à œuvrer dans le domaine de la reconnaissance des acquis et des compétences en contexte scolaire constitue une autre piste prioritaire de développement. Pour y parvenir, des travaux sont en cours afin d'élaborer et de mettre en œuvre un plan de développement des ressources humaines en reconnaissance des acquis et des compétences.

Enfin, le souci d'être présent et de participer activement au **mouvement international en faveur du développement de la reconnaissance et de la validation des acquis** en tant que levier majeur pour la dynamique de la formation continue représente aussi une pierre angulaire de la relance souhaitée. Le Québec doit être prêt à relever ce défi pour que l'enracinement d'une véritable culture de la formation continue dans notre société s'effectue dans un souci d'ouverture sur le monde, en conformité avec les standards internationaux et le respect de notre spécificité et de nos traditions. À son niveau, le milieu de l'éducation, en partenariat avec les autres instances et organismes concernés, doit relever ce défi et continuer d'œuvrer dans cette voie en intensifiant ses actions et sa présence sur le plan international.

Bref, plusieurs pistes d'action et de développement sont en cours. Le présent cadre général et technique de la reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique marque donc une étape cruciale pour la relance de ce dossier. Il est à souhaiter que toutes les personnes et organismes qui œuvrent dans ce domaine puissent s'y reconnaître et l'adopter comme un guide ou une référence pouvant les aider à renouveler, voire même à transformer, leur vision et leur pratique en matière de reconnaissance des acquis et des compétences.

