



Cadre général – Cadre technique

RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES

FORMATION PROFESSIONNELLE

Septembre 2025

Coordination et rédaction

Direction de la formation professionnelle

Direction générale de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle

Sous-ministériat de la réussite éducative et de la main-d'œuvre

Pour information

Renseignements généraux

Ministère de l'Éducation

1035, rue De La Chevrotière, 27^e étage

Québec (Québec) G1R 5A5

Téléphone : 418 643-7095

Ligne sans frais : 1 866 747-6626

© Gouvernement du Québec

Ministère de l'Éducation

ISBN 978-2-555-00593-8 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

24-134-09_w2

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), connue initialement sous le vocable de reconnaissance des acquis extrascolaires au cours des années 1980 et 1990, a pris son envol en 2002 avec l'arrivée de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue¹. C'est ainsi qu'en 2005, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a publié un cadre général et technique de la reconnaissance des acquis et des compétences² présentant une approche harmonisée de la formation professionnelle et technique.

La création du ministère de l'Enseignement supérieur, distinct du ministère de l'Éducation, en 2012 ainsi que la mise en place des centres d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle (CERAC-FP) en 2014 ont permis à chacune des filières d'enseignement de poursuivre les travaux entrepris en RAC d'une façon encore mieux adaptée à sa réalité et à sa clientèle.

En 2021, le ministère de l'Enseignement supérieur a publié une nouvelle version du *Cadre général – Cadre technique : reconnaissance des acquis et des compétences en formation collégiale technique*³. Le choix du ministère de l'Éducation a été à la fois d'actualiser le contenu de certaines parties du cadre paru en 2005 et d'ajouter divers éléments afin que la nouvelle publication reflète la réalité de la reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle à ce jour, de façon à laisser entrevoir l'évolution de l'approche pour les années à venir.

³ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Cadre général – Cadre technique : reconnaissance des acquis et des compétences en formation collégiale technique*, Ministère de l'Enseignement supérieur, 2021. [Reconnaissance des acquis et des compétences en formation collégiale technique \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/formation/formation-collegiale-technique).

Table des matières

Introduction	1
1 Historique de la reconnaissance des acquis et des compétences au Québec.....	2
1.1 De 1970 à 1995	2
1.2 De 1996 à 2002	4
1.3 De 2002 à 2009 – Première phase des travaux : relance de la RAC	5
1.4 De 2009 à 2017 – Deuxième phase des travaux : consolidation de la RAC.....	6
1.5 De 2017 à 2023 : état de la situation	7
Faits historiques saillants.....	8
CADRE GÉNÉRAL	9
2 La reconnaissance des acquis et des compétences en tant que vecteur de la participation des adultes à la société.....	10
3 Définition, principes et caractéristiques de la reconnaissance des acquis et des compétences	12
3.1 Définition.....	12
3.2 Logique à la base de la reconnaissance des acquis et des compétences.....	12
3.3 Principes à la base de la reconnaissance des acquis et des compétences.....	14
3.4 Caractéristiques de l’approche de reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle	16
Approche personnalisée, intégrée et globale	16
Services accessibles et décloisonnés.....	17
Pratiques harmonisées.....	17
3.5 Mise en œuvre de la reconnaissance des acquis et des compétences.....	18
Pour le Ministère	18
Pour les centres de services scolaires	18
En résumé.....	19
CADRE TECHNIQUE	20
4 Instrumentation pour la reconnaissance des acquis et des compétences	21
4.1 La fiche descriptive.....	22
Caractéristiques essentielles des fiches descriptives	22
Composantes de la fiche descriptive.....	22
Rôle de la fiche descriptive	23
4.2 Les conditions de reconnaissance	23
Caractéristiques essentielles des conditions de reconnaissance	23

4.3 La fiche d'évaluation	25
Caractéristiques essentielles de la fiche d'évaluation	25
Rôle de la fiche d'évaluation	25
4.4 Le guide d'accompagnement et ses annexes	26
Les composantes de l'instrumentation.....	28
5 Démarche de reconnaissance des acquis et des compétences.....	29
5.1 L'accompagnement : élément clé de la persévérance et de la réussite des personnes	29
L'accompagnement relatif à la situation personnelle	29
L'accompagnement relié au cheminement de la personne à l'intérieur des étapes de la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences	30
5.2 La démarche de reconnaissance des acquis et des compétences.....	30
L'accueil	31
La préparation du dossier.....	32
L'analyse du dossier.....	32
L'entrevue de validation	33
L'évaluation des compétences.....	34
L'acquisition de compétences ou d'éléments de compétence.....	35
La démarche de reconnaissance des acquis et des compétences.....	37
Démarche de la RAC-FP	39
Conclusion	39

Introduction

Le Québec occupe l'avant-plan dans les services de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) sur la scène internationale. Il croit au bien-fondé de ce processus de qualification qui valorise les compétences acquises hors du réseau scolaire et, à ce titre, met en place les conditions favorables à son ancrage, à son positionnement et à son développement.

Ce document présente une version actualisée de l'approche de la RAC en vigueur en formation professionnelle (FP) au Québec et permet une ouverture à l'égard de son évolution en fonction des enjeux auxquels la société aura à faire face. Il est l'assise sur laquelle se fondent les services offerts aux adultes qui en ont besoin. Il s'adresse à l'ensemble du personnel de la formation professionnelle ou de l'éducation des adultes dans tous les centres de services scolaires et les commissions scolaires du Québec, principalement aux directions d'établissements scolaires, aux conseillères et aux conseillers en RAC⁴ ainsi qu'aux spécialistes qui doivent répondre aux demandes des personnes candidates.

Le premier chapitre retrace l'histoire de la RAC au Québec. Il présente les balbutiements de ce concept jusqu'à l'établissement d'un service institutionnalisé qui permet de bien comprendre le présent et d'anticiper des développements futurs. Il est à noter que ce chapitre comporte certaines parties communes avec le *Cadre général – Cadre technique : reconnaissance des acquis en formation collégiale technique*, publié par le ministère de l'Enseignement supérieur en 2021⁵. Par la suite, comme l'indique son titre, le présent document se divise en deux parties : « Cadre général » et « Cadre technique ».

La section « Cadre général » renferme des renseignements généraux et précise des orientations de même que des fondements guidant l'application de l'approche. Un chapitre fait d'abord état d'enjeux sociaux relatifs, entre autres, à l'éducation et au marché du travail ainsi que des leviers favorisant la qualification de la main-d'œuvre québécoise. Le chapitre suivant présente une définition de la RAC, les principes sur lesquels elle s'appuie en FP et les caractéristiques de l'approche qui en découle. Ce chapitre ouvre la voie à la section « Cadre technique », qui porte sur la manière dont ces fondements doivent se concrétiser pour des services de qualité aux personnes ayant besoin de faire reconnaître des compétences acquises hors du contexte scolaire habituel.

Le premier chapitre de la section « Cadre technique » traite ensuite de l'instrumentation nécessaire pour la RAC. Les caractéristiques de chacune de ses composantes découlent des principes à la base de celle-ci et sont le reflet de l'approche en vigueur au Québec en FP. Quant au chapitre suivant, il précise la démarche utilisée, le rôle des conseillères et des conseillers en RAC de même que celui des spécialistes qui interviennent auprès des adultes. Finalement, la conclusion présente la volonté du Ministère de poursuivre le développement et la consolidation des services de RAC en FP.

⁴ Il importe de préciser que l'appellation « conseillère ou conseiller en RAC » utilisée dans ce document désigne, selon l'organisation en vigueur dans un centre de services scolaire, toute personne impliquée dans une des tâches ou un des rôles décrits dans le document *Conseillère et conseiller en reconnaissance des acquis et des compétences : rapport d'analyse de la situation de travail*, publié par le Ministère en 2006.

⁵ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Cadre général – Cadre technique : reconnaissance des acquis et des compétences en formation collégiale technique*, Ministère de l'Enseignement supérieur, 2021.

1 Historique de la reconnaissance des acquis et des compétences au Québec⁶

1.1 De 1970 à 1995

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 1970. La présente rétrospective retrace les grands pans de son cheminement, tout particulièrement pour la formation professionnelle.

En 1975, dans un avis au ministre de l'Éducation⁷, 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 et de diversité des lieux et des façons d'apprendre sont affirmés et présentés comme les fondements de la reconnaissance des acquis.

Dans cet esprit, 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 1984, dans le document *Un projet d'éducation permanente : énoncé d'orientation et plan d'action gouvernemental en éducation des adultes*⁸, 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. La mise en œuvre de ces services sera progressive et prendra des formes différentes en formation professionnelle et technique.

À cette époque, des programmes de formation professionnelle, rédigés par objectifs, s'adressent de façon spécifique aux adultes. Un premier modèle de reconnaissance des acquis extrascolaires est alors développé et expérimenté pour quelques-uns de ces programmes et un comité provincial est mis sur pied. Un dynamisme s'installe et on cherche à promouvoir ce dossier malgré une certaine réticence à l'égard de la reconnaissance des apprentissages réalisés hors du système scolaire.

⁶ Plusieurs informations que renferme ce chapitre sont tirées, parfois même textuellement, du document *Cadre général – Cadre technique : reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique*, publié par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport en 2005.

⁷ CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION, *Le Collège : rapport sur l'état et les besoins de l'enseignement collégial*, Rapport au ministre de l'Éducation, 1975.

⁸ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Un projet d'éducation permanente : énoncé d'orientation et plan d'action gouvernemental en éducation des adultes*, Ministère de l'Éducation, 1984.

La volonté du ministère de l'Éducation de soutenir et de développer la reconnaissance des acquis et des compétences se traduit par des actions concrètes dans ses assises légales. Ainsi, dès 1988, le droit à la reconnaissance des acquis est inscrit dans la *Loi sur l'instruction publique*⁹. En effet, les articles 232¹⁰ et 250¹¹, en plus d'obliger les établissements scolaires à organiser et à offrir des services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (SARCA), stipulent qu'ils doivent reconnaître tant les acquis scolaires que les apprentissages effectués hors du milieu scolaire, selon les conditions ou les critères établis par la ou le ministre. À cette loi s'ajoutent, par exemple, le *Régime pédagogique de la formation professionnelle* et les règles budgétaires, dont des articles ou des mesures permettent de baliser et de soutenir le réseau pour l'offre de ces services.

En 1990, la réforme de la formation professionnelle, entreprise en 1986 et qui privilégie l'approche par compétences¹², marque un tournant important en pavant la voie à un nouveau modèle de reconnaissance des acquis extrascolaires, constituant ainsi une avancée par rapport aux pratiques antérieures.

À ce moment, la démarche de reconnaissance des acquis extrascolaires est linéaire et est composée d'étapes : accueil, analyse du dossier, entrevue, évaluation et, finalement, détermination de la formation manquante. L'instrumentation se compose d'un portfolio, d'épreuves particulières à la reconnaissance des acquis extrascolaires permettant d'évaluer plus d'une compétence et d'un guide d'évaluation. Ce guide a pour but de justifier la rigueur des différents choix faits et d'analyser le programme d'études en vue de rechercher les compétences intégratives ou celles qui peuvent être regroupées de façon à réduire la durée de l'évaluation tout en préservant la rigueur requise. Si une personne ne maîtrise pas les compétences composant une épreuve particulière, les épreuves d'établissement (locales) ou officielles (ministérielles) sont utilisées.

L'examen des données disponibles sur les services rendus en matière de reconnaissance des acquis extrascolaires en formation professionnelle, au cours des années 1990, témoigne des efforts consentis par le Ministère pour développer l'offre de services tout en la diversifiant. Citons, à titre d'exemple, l'élaboration d'une instrumentation spécifiquement conçue pour la reconnaissance des acquis extrascolaires dans plusieurs programmes d'études, ce qui permet de servir de 600 à 700 personnes par année tout au long de cette période, même si l'offre de services demeure concentrée dans quelques commissions scolaires et que l'accès à la formation manquante est difficile.

⁹ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Loi sur l'instruction publique*, 2021.

¹⁰ Article 232 : « Le centre de services scolaire reconnaît, conformément aux critères ou conditions établis par le ministre, les apprentissages faits par un élève autrement que de la manière prescrite par le régime pédagogique. »

¹¹ Article 250 : « Le centre de services scolaire organise et offre des services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement relatifs à la formation professionnelle ou aux services éducatifs pour les adultes. Il reconnaît, conformément aux critères ou conditions établis par le ministre, les acquis scolaires et extrascolaires faits par une personne inscrite à la formation professionnelle ou aux services éducatifs pour les adultes. »

¹² QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Cadre général – Cadre technique : élaboration des programmes d'études professionnelles*, Ministère de l'Éducation, 1988, édition revue et corrigée en 2002.

1.2 De 1996 à 2002

En 1996, dans son avis à la ministre de l'Éducation intitulé *Pour un accès réel des adultes à la formation continue*¹³, le Conseil supérieur de l'éducation constate que la reconnaissance des acquis se trouve dans une « impasse généralisée » qu'il attribue à différentes causes telles qu'une approche trop bureaucratique, un manque de souplesse et d'ouverture de plusieurs établissements ainsi que des modalités de financement inadéquates.

En juin 2000, l'organisme revient à la charge avec un autre avis intitulé *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*¹⁴. Après avoir brossé un portrait de la situation, le Conseil rappelle les principes de base de la reconnaissance des acquis extrascolaires, 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.

En juin 2002, soit à peine deux années plus tard et à la suite de consultations, le Québec se dote d'une politique gouvernementale¹⁵ et d'un plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue¹⁶. Cette politique est articulée autour de quatre grandes orientations étroitement liées et définissant chacune de ses priorités d'action. La troisième orientation 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 cette politique visant l'apprentissage tout au long de la vie. Il manifeste son intention, d'une part, de mener une action vigoureuse pour s'assurer que les processus de reconnaissance sont centrés sur la personne et, d'autre part, d'augmenter substantiellement le nombre de celles et de ceux 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 dans chaque région du Québec¹⁷ ». L'une des principales mesures est de créer 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 façons¹⁸ ». Commence alors une période où chacune des actions vise à favoriser la relance de la RAC, voire sa consolidation.

¹³ CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION, *Pour un accès réel des adultes à la formation continue*, Avis à la ministre de l'Éducation, 1996.

¹⁴ CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION, *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*, Avis au ministre de l'Éducation, Sainte-Foy, 2000.

¹⁵ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, Ministère de l'Éducation, 2002.

¹⁶ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue*, Ministère de l'Éducation, 2002.

¹⁷ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue*, Ministère de l'Éducation, 2002.

¹⁸ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de formation continue*, Ministère de l'Éducation, 2002.

1.3 De 2002 à 2009 – Première phase des travaux : relance de la RAC

Pour répondre aux objectifs de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, une révision de l'approche de la RAC s'impose, tant en formation professionnelle qu'en formation technique. Depuis la réforme menée en 1993 au collégial, les deux réseaux disposent de programmes élaborés par compétences. Ce nouveau paradigme soutient la réflexion qui mènera à l'établissement d'une forme d'harmonisation interordres, dite « approche harmonisée ». Cette expression renvoie à la nécessité de recourir à une approche prévoyant pour la personne des démarches sinon identiques, du moins semblables d'un secteur d'enseignement à l'autre. Un même type d'instrumentation est mis à profit dans l'ensemble des deux réseaux. Il est alors convenu que l'instrumentation serait 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 afin de faciliter la cohérence entre les établissements tout en augmentant l'offre de services sur l'ensemble du territoire québécois.

En 2006, le Ministère publie le document *Conseillère et conseiller en reconnaissance des acquis et des compétences : rapport d'analyse de la situation de travail*¹⁹ pour les conseillères et les conseillers en RAC, qui donne lieu à l'élaboration d'une courte formation destinée à ces professionnels et encore offerte aujourd'hui. L'objectif principal est d'assurer l'accès à des services de qualité en permettant à ces intervenants de développer leur expertise.

Un peu plus tard, au début des années 2010, le Ministère commence à offrir un soutien aux conseillères et aux conseillers en RAC 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 bénéficient des outils ministériels, ce qui rend le service accessible toujours à un plus grand nombre de personnes. Le *Guide d'élaboration de l'instrumentation dans le cadre de l'approche harmonisée en reconnaissance des acquis et des compétences* est ensuite publié par le Ministère une première fois en 2013, puis officiellement en 2014²⁰.

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

¹⁹ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Conseillère et conseiller en reconnaissance des acquis et des compétences : rapport d'analyse de la situation de travail*, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2006.

²⁰ QUÉBEC, 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*, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2014.

1.4 De 2009 à 2017 – Deuxième phase des travaux : consolidation de la RAC

Au cours des années 2009 et 2010, le Ministère fait le point sur l'état de ses travaux et les retombées de ses investissements. Étant donné qu'il constate des répercussions positives, dont l'augmentation de l'offre de services et l'accroissement de la clientèle, il amorce la seconde phase. Ses objectifs sont une accessibilité accrue aux services de RAC, la stabilité des ressources humaines consacrées à ces services et une meilleure harmonisation dans la mise en œuvre de la démarche de même que dans l'élaboration de l'instrumentation.

C'est ainsi qu'en juin 2011, à l'occasion de la rencontre des partenaires de l'éducation qui porte sur l'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail, la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport et la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale annoncent la prise de mesures en réponse aux besoins et à l'évolution du marché du travail. L'une des pistes d'action préconisées consiste à mettre en place des centres d'expertise pour consolider l'offre de services de RAC. La qualité des services offerts 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 du Québec à poser leur candidature dans le cadre d'un projet pilote pour être reconnus à titre de centres 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 de l'ensemble des composantes de la RAC, ce qui lui permet d'assumer un véritable leadership dans ce domaine auprès des autres établissements. Son mandat se décline en trois volets : accroître l'offre de services de RAC, améliorer la qualité des services offerts et contribuer au développement de la RAC.

En 2013 et en 2014, le Ministère accorde le statut de CERAC à quatre cégeps et, par la suite, à quatre commissions scolaires francophones, auxquels s'ajoutera une commission scolaire anglophone. Dès 2014, des activités de formation sont offertes au réseau de la formation professionnelle par ces CERAC.

Les travaux réalisés par les CERAC-FP, notamment la création d'un site Internet, de capsules d'information et de guides d'intervention, le développement de formations et l'offre de celles-ci tant aux conseillères et aux conseillers en RAC qu'aux spécialistes de contenu ainsi que le soutien direct aux organismes scolaires, entraînent des services de meilleure qualité. Des éléments majeurs du développement et de la consolidation de l'expertise pour une offre de services complète sont à considérer, que ce soit, par exemple, le développement de modes diversifiés d'acquisition de compétences ou d'éléments de compétence ou encore la collaboration avec les entreprises.

Le Ministère poursuit le développement de l'instrumentation de la RAC par le biais d'experts méthodologiques qu'il a formés et tend de plus en plus à développer cette expertise au sein des CERAC-FP. Afin de remédier à la pénurie de main-d'œuvre et de répondre aux besoins du marché du travail, plusieurs nouvelles instrumentations sont élaborées pour des programmes d'études et mises à la disposition du réseau. De plus, le Ministère soutient, par l'entremise de ses experts, de ses systèmes de

déclaration de clientèle et du financement, l'offre de services pour la reconnaissance des acquis et des compétences pour des programmes conduisant à l'attestation d'études professionnelles (AEP), qui sont de courte durée et sous la responsabilité des centres de services scolaires.

En outre, en collaboration avec les CERAC-FP, le Ministère entre dans une phase de travaux permettant, entre autres, de faire évoluer l'approche en vigueur et l'instrumentation qui en découle, de consolider les pratiques dans le réseau et d'améliorer l'accessibilité pour la clientèle.

1.5 De 2017 à 2023 : état de la situation

En 2017, le gouvernement du Québec se dote d'une politique de la réussite éducative²¹ dans laquelle il présente toujours la reconnaissance des acquis et des compétences comme un enjeu majeur, notamment en ce qui concerne les modalités d'acquisition de compétences. Cette politique situe la RAC comme une réponse aux réalités de la conciliation famille-travail-études des adultes et au besoin d'accessibilité des services éducatifs.

En octobre 2020, le Forum virtuel sur la requalification de la main-d'œuvre et sur l'emploi a pour objectif de trouver des solutions durables et adaptées aux besoins actuels et futurs du marché de l'emploi. La RAC apparaît à titre de levier permettant notamment la requalification de la main-d'œuvre et le rehaussement des compétences.

En 2021, la mise en place d'une nouvelle mesure budgétaire visant à mieux soutenir l'acquisition, selon des modes diversifiés, de compétences ou d'éléments de compétence favorise l'obtention du diplôme, consolidant ainsi le développement de la RAC.

La mise à jour économique et financière de 2021, *Un Québec orienté vers l'avenir*²², prévoit ensuite un important investissement pour former, requalifier et attirer des travailleuses et des travailleurs dans des domaines d'activité clés (santé, construction, etc.). On y voit l'importance d'un accroissement de l'offre de services de RAC, qui est directement lié au besoin de main-d'œuvre qualifiée au Québec.

Enfin, en février 2023, le ministre de l'Éducation annonce des investissements majeurs pour moderniser la FP, tant sur le plan de la formation que sur celui des services de RAC. Ces investissements reflètent de nouveau sa volonté de promouvoir ces services comme levier pour la diplomation. Toutes ces avancées au fil des années témoignent de la volonté du Ministère de poursuivre les travaux visant l'évolution continue du modèle, le développement de l'instrumentation et le soutien à l'offre de services du réseau de la FP. La finalité de l'ensemble de ces actions poursuivies par le Ministère est d'assurer des services de qualité à toute la population du Québec pour la reconnaissance des compétences tirées des expériences de vie, peu importe le lieu.

²¹ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, *Politique de la réussite éducative : le plaisir d'apprendre, la chance de réussir*, Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, 2017.

²² http://www.finances.gouv.qc.ca/MAJ2021/documents/fr/AUTFR_lepointNov2021.pdf.

Faits historiques saillants

- 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.
- 1984 : L'*Énoncé d'orientation et plan d'action gouvernemental en éducation des adultes* décrit la reconnaissance des acquis comme un service distinct de celui de la formation.
- 1988 : Le droit à la reconnaissance des acquis est inscrit dans la *Loi sur l'instruction publique*.
- 2000 : Le Conseil supérieur de l'éducation publie un avis intitulé *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*.
- 2002 : La Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue est adoptée de même que son plan d'action, dont la troisième orientation est consacrée à la RAC.
- 2005 : Des projets régionaux de concertation et d'organisation des services de RAC sont mis en place.
- 2006 : Le document *Conseillère et conseiller en reconnaissance des acquis et des compétences : rapport d'analyse de la situation de travail* est publié.
- 2012 : Le Ministère convie les commissions scolaires à poser leur candidature pour être considérées comme des centres d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences (CERAC). En 2013 et en 2014, quatre commissions scolaires francophones sont reconnues à ce titre, auxquelles s'ajoutera une commission scolaire anglophone. Depuis, des activités de formation sont offertes au réseau de la formation professionnelle par les CERAC-FP, avec le soutien technique et financier du Ministère.
- 2013-2014 : Le Guide d'élaboration de l'instrumentation dans le cadre de l'approche harmonisée en reconnaissance des acquis et des compétences est publié.
- 2020 : La RAC apparaît comme un levier permettant notamment la requalification de la main-d'œuvre et le rehaussement des compétences dans le cadre du Forum virtuel sur la requalification de la main-d'œuvre et sur l'emploi.
- 2021 : La mise à jour économique et financière de 2021 au Québec prévoit un important investissement visant à former, à requalifier et à attirer des travailleuses et des travailleurs dans des domaines d'activité clés, d'où l'importance d'une plus grande offre de services de RAC.
- 2021 : Le Ministère met en place une nouvelle mesure budgétaire pour mieux soutenir l'acquisition de compétences ou d'éléments de compétence, favorisant ainsi l'obtention du diplôme.
- 2023 : Le Ministère investit des sommes importantes pour la modernisation de la FP, y compris la RAC.

CADRE GÉNÉRAL

2 La reconnaissance des acquis et des compétences en tant que vecteur de la participation des adultes à la société

La reconnaissance des acquis et des compétences, composante essentielle de la formation continue, apparaît comme la pierre angulaire de la réponse à des enjeux de qualification de la main-d'œuvre dans notre société en perpétuel mouvement.

« Variable déterminante du développement économique, la formation de la main-d'œuvre doit être l'objet d'une attention soutenue prenant racine dans les besoins des individus et des entreprises. D'une part, les personnes en emploi doivent avoir la possibilité de développer ou d'enrichir leurs compétences de manière à être en mesure d'occuper ou de conserver un emploi, d'améliorer leurs conditions de travail, de progresser dans leur cheminement de carrière ou d'exercer leur mobilité sur le marché du travail. D'autre part, les employeurs doivent pouvoir compter sur un bassin de main-d'œuvre qualifiée, capable de répondre aux exigences de la production et de la concurrence ou encore, sur des moyens d'adapter les compétences de la main-d'œuvre disponible à l'évolution de la situation économique²³. »

Le fait de reconnaître les compétences des personnes valorise leur parcours et les amène à développer leur maturité professionnelle tout en augmentant leur sentiment d'appartenance à l'entreprise, permettant ainsi au Québec de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée.

La reconnaissance des acquis et des compétences est un levier²⁴ qui apporte des réponses pertinentes à divers enjeux sociaux ou économiques. En situation de plein emploi et de pénurie de main-d'œuvre, l'entreprise embauche souvent du personnel non qualifié et doit mettre l'accent sur la formation en milieu de travail quant aux tâches que les personnes doivent effectuer. En tant que processus dynamique, la reconnaissance des acquis et des compétences permet de qualifier cette main-d'œuvre en l'amenant à concrétiser les compétences acquises, à développer sa polyvalence et à obtenir un diplôme rapidement tout en poursuivant le travail afin de répondre aux besoins des entreprises.

En situation de chômage, les personnes cherchent à mieux se qualifier de façon à augmenter leur employabilité. La reconnaissance des acquis et des compétences les aide à atteindre rapidement leur objectif en faisant en sorte de reconnaître les compétences acquises hors du contexte scolaire et de réduire la durée de leur formation au regard d'un programme d'études.

²³ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, Ministère de l'Éducation, 2002, page 14.

²⁴ Un levier sert à valoriser ou à améliorer une situation. Il est en quelque sorte un point d'appui qui permet un élan. Quant aux enjeux sociaux, ils sont multiples, allant, par exemple, de la protection de l'environnement à une plus grande place du numérique dans toutes les sphères de notre vie.

Notre société a d'autres défis à relever et de nouveaux se présenteront dans les prochaines années. Par exemple, l'évolution technologique et les avancées du numérique modifient déjà l'exercice de certaines fonctions de travail et en font apparaître de nouvelles. Il peut en être de même à la suite de l'émergence de priorités internationales ou de besoins tels que la protection de l'environnement ou le réchauffement climatique. L'arrivée de ces fonctions de travail et la modification de certaines autres font en sorte que de nouveaux programmes d'études devront être élaborés et d'autres, modifiés afin de former une main-d'œuvre qualifiée en fonction de ces nouvelles exigences. Des personnes exercent déjà ces fonctions de travail et elles auront besoin d'accroître leur polyvalence, de développer d'autres compétences et d'obtenir une qualification professionnelle tout comme les entreprises auront besoin d'une main-d'œuvre capable de composer avec ces nouvelles réalités.

Dans ce contexte de mouvance sociétale aux multiples dimensions, le réseau de la formation professionnelle jouera un rôle prépondérant pour bien prendre en compte ces différents enjeux par le biais de la RAC et de la diversification des lieux et des modes d'acquisition de compétences.

3 Définition, principes et caractéristiques de la reconnaissance des acquis et des compétences

3.1 Définition

La reconnaissance des acquis et des compétences permet à l'adulte de faire reconnaître officiellement ses compétences par rapport à celles prescrites par les programmes de formation professionnelle. En fonction des objectifs poursuivis par l'adulte, cette démarche vise à reconnaître les compétences qu'elle ou il maîtrise et l'amène à acquérir au besoin, en différents lieux de formation et par divers modes, d'autres compétences ou éléments de compétence nécessaires à l'atteinte de son objectif. Lorsqu'une compétence d'un programme d'études est reconnue, elle s'inscrit dans un document officiel (relevé des compétences, diplôme, attestation, etc.) attestant les compétences propres à ce programme d'études.

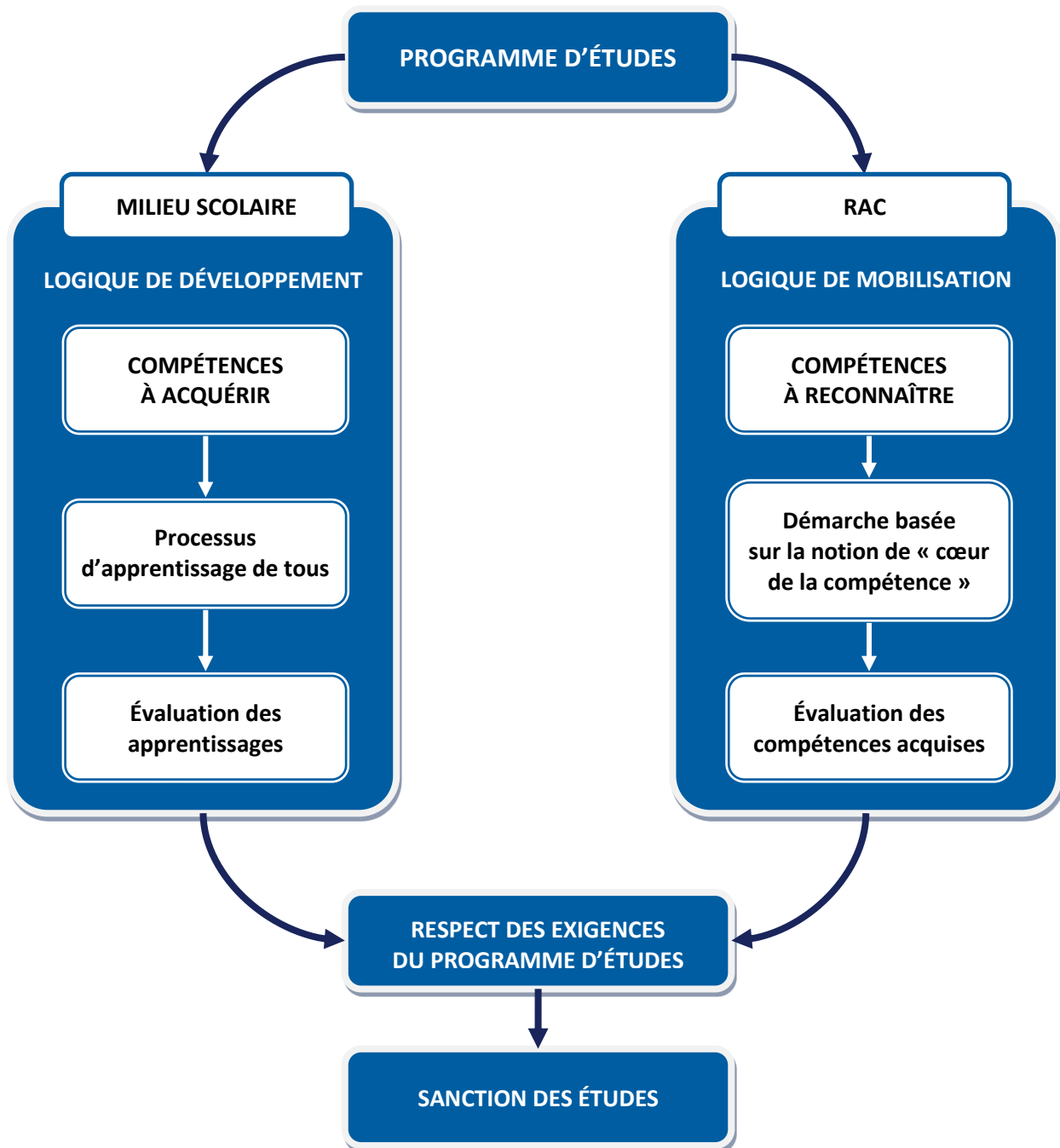
3.2 Logique à la base de la reconnaissance des acquis et des compétences

Le programme d'études constitue le référentiel utilisé tant pour la formation que pour la reconnaissance des acquis et des compétences. Il importe de préciser la différence de perspective entre ces deux applications et de souligner l'importance, pour chacune d'elles, de la notion d'équité quant au respect des exigences du programme d'études. En milieu scolaire, la logique de développement de la compétence s'applique. Elle est basée sur un processus d'apprentissage de tous les éléments de cette compétence et l'évaluation de celle-ci se fait dans le respect des règles établies pour l'élaboration des épreuves en formation professionnelle. La RAC se situe dans une logique de mobilisation de la compétence permettant à la personne de démontrer qu'elle la maîtrise. Cette logique fait fi de celle de la formation initiale, axée sur les résultats attendus pour chacune des compétences du programme d'études, tout en étant concentrée sur leurs éléments essentiels, d'où la notion de cœur de la compétence.

« 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 référence²⁵. »

²⁵ QUÉBEC, 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, page 5.

Schéma illustrant la différence de perspective entre la formation professionnelle et technique en milieu scolaire et la reconnaissance des acquis et des compétences²⁶



²⁶ QUÉBEC, 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, page 7.

3.3 Principes à la base de la reconnaissance des acquis et des compétences

Une démarche officielle de reconnaissance des acquis et des compétences s'appuie sur des principes de base²⁷, soit des postulats centrés sur la personne et ses différents droits :

- Une personne a droit²⁸ à la reconnaissance sociale de ses acquis et de ses compétences dès lors qu'elle fournit la preuve qu'elle les possède.
 - Afin que la personne puisse se prévaloir de ce droit, le Ministère développe un concept, une démarche et l'instrumentation requise pour lui permettre de démontrer ses compétences. Ce ne sont pas les années d'expérience qui sont prises en compte et reconnues, mais bien ce que la personne a appris au cours de ses diverses expériences de vie, de travail, de bénévolat ou de loisirs.
- Une personne n'a pas à réapprendre ce qu'elle sait déjà ni à refaire, dans un contexte scolaire officiel, des apprentissages qu'elle a déjà réalisés dans d'autres lieux et selon d'autres modalités. Ce qui importe dans la reconnaissance des acquis, c'est ce qu'elle a appris et non les lieux, les circonstances ou les méthodes d'apprentissage.
 - Ce principe affirme que la valeur des apprentissages effectués par une personne n'est pas exclusivement reliée au milieu scolaire. C'est pourquoi la RAC doit prendre en compte ses apprentissages extrascolaires afin de lui éviter d'avoir à réapprendre, en milieu scolaire, ce qu'elle maîtrise déjà. Ce principe affirme également, par le fait même, l'ouverture à d'autres lieux et modalités pour les compétences ou les éléments de compétence à acquérir.
- Une personne doit être exemptée d'avoir à faire reconnaître de nouveau des acquis ou des compétences qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés à l'intérieur d'un système officiel.
 - Ce principe confirme l'importance de la prise en compte des acquis scolaires officiels et de l'attribution d'équivalences, s'il y a lieu, dans une démarche de reconnaissance.

²⁷ La formulation de ces énoncés de principe est inspirée directement de celle présentée dans l'un ou l'autre des deux documents suivants :

- QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, Ministère de l'Éducation, 2002, pages 23-24.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION, *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*, Avis au ministre de l'Éducation, Sainte-Foy, 2000, pages 16-19.

²⁸ D'après l'article 250 de la *Loi sur l'instruction publique*, le centre de services scolaire « reconnaît, conformément aux critères ou conditions établis par le ministre, les acquis scolaires et extrascolaires faits par une personne inscrite à la formation professionnelle ».

D'autres principes viennent se greffer aux précédents en tant que corollaires faisant appel à la responsabilité sociale des organismes scolaires concernés par le dossier de la reconnaissance :

- Tout système de reconnaissance des acquis et des compétences doit viser la transparence.
 - Ce corollaire se traduit, pour le Ministère, par le développement d'une instrumentation claire permettant à la personne d'être au fait de la démarche et de connaître les éléments de compétence sur lesquels elle sera évaluée. Pour le réseau de la formation professionnelle, il s'agit de fournir l'information et d'offrir les suivis requis aux personnes candidates tout au long de la démarche.
- Les activités d'évaluation à mettre en place aux fins de la reconnaissance des acquis et des compétences doivent être rigoureuses et fiables. Elles doivent aussi être assorties de modalités adaptées à la nature extrascolaire et au caractère généralement expérientiel²⁹ des apprentissages réalisés par la personne.
 - Les épreuves ou examens d'établissement ou officiels conviennent pour l'évaluation des élèves empruntant un parcours scolaire de formation initiale. Toutefois, leur utilisation pourrait ne pas rendre justice aux personnes ayant développé des compétences en d'autres lieux et selon d'autres modes. Cela indique donc l'importance de disposer de modalités d'évaluation adaptées à la nature extrascolaire et au caractère généralement expérientiel des apprentissages qu'elles ont effectués. Toutefois, il importe que le matériel d'évaluation utilisé pour la reconnaissance des compétences soit rigoureux et fiable pour éviter que la valeur des diplômes soit discréditée.
- Dans le réseau officiel de l'éducation, le cadre réglementaire et les modalités d'organisation doivent favoriser la mise en place de conditions favorables à la prise en compte des principes à la base de la reconnaissance des acquis et des compétences.
 - C'est sur la base de ce corollaire que le Ministère met en place des dispositions propices à la RAC et assure le respect de ses orientations dans ses différents règlements. De son côté, le réseau de la formation professionnelle établit, dans ses organismes, des modalités organisationnelles permettant une offre de services de qualité qui soit conforme aux principes et aux corollaires à la base de la reconnaissance des acquis et des compétences.

²⁹ Pour une définition des termes « extrascolaire » et « expérientiel », on peut se référer à l'annexe 1 de l'avis du Conseil supérieur de l'éducation intitulé *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*. En ce qui concerne toute la question du vocabulaire en usage en reconnaissance des acquis et des compétences, le Conseil renvoie d'ailleurs la lectrice et le lecteur à l'ouvrage de Francine Landry, *Vocabulaire de la connaissance des acquis* (Montréal, Fédération des cégeps, avril 1987, 84 pages). L'auteure y précise que les termes « extrascolaire » et « expérientiel » ne qualifient pas les mêmes phénomènes. Le terme « extrascolaire » situe le lieu ou le cadre de l'apprentissage en mettant en évidence le fait que celui-ci a été réalisé en dehors du cadre scolaire. Cependant, l'adjectif « expérientiel » met l'accent sur un mode d'apprentissage dans lequel le contact direct joue un rôle important.

3.4 Caractéristiques de l’approche de reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle

Comme il a été mentionné au premier chapitre, qui portait sur l’historique de la RAC, c’est dans le contexte des travaux découlant de la Politique gouvernementale d’éducation des adultes et de formation continue que le Ministère s’est engagé à mener une action vigoureuse pour s’assurer que le processus de reconnaissance est centré sur les besoins des personnes. Afin de respecter cet engagement, il a établi trois axes prioritaires : le développement d’une approche personnalisée et accessible, la mise en place d’une approche harmonisée et intégrée ainsi que le recours à une approche globale et décloisonnée.

Les différents travaux menés depuis 2002, principalement ceux entourant l’élaboration de l’instrumentation et son utilisation par le réseau de la formation professionnelle, ont fait en sorte de consolider l’approche de façon qu’il soit possible d’affirmer que les caractéristiques du modèle mis en place aujourd’hui sont :

- une approche personnalisée, intégrée et globale;
- des services accessibles et décloisonnés;
- des pratiques harmonisées.

Approche personnalisée, intégrée et globale

Approche personnalisée

La première caractéristique de l’approche est sa personnalisation, les autres caractéristiques découlant de cette dimension. L’approche se veut d’abord centrée sur les besoins de la personne et se caractérise à la fois par sa souplesse et sa simplicité, sans pour autant y perdre en rigueur ou en efficacité. Sur la base de l’affirmation du droit de la personne à la reconnaissance de ses acquis et de ses compétences, l’adulte ne doit pas avoir à s’adapter à l’organisation, ni à sa culture, ni à son système afin de pouvoir bénéficier d’un service. C’est l’inverse qu’on doit observer.

Approche intégrée

Cette approche fait appel à l’importance d’avoir recours à une démarche intégrée. En effet, en RAC, il importe de prendre en compte, pour la personne, tant le besoin de reconnaissance que le besoin d’acquisition de compétences ou d’éléments de compétence. C’est pourquoi la démarche n’est pas linéaire et peut comporter des allers-retours entre les différentes étapes, la personne poursuivant son développement professionnel en continu.

On doit offrir aux adultes effectuant une telle démarche des formules adaptées à leur situation personnelle ou professionnelle, à leur style d’apprentissage et au type de perfectionnement à réaliser. Par exemple, on peut penser aux effets bénéfiques de la simultanéité des diverses étapes. En effet, le fait d’évaluer les compétences maîtrisées par les adultes et de leur donner le droit d’entreprendre, simultanément, le développement d’autres compétences leur permet d’accélérer leur démarche et

d'atteindre leur objectif plus rapidement. Différentes formules telles que les dispositifs de formation à distance, le recours aux technologies numériques, l'autoapprentissage, la formation à temps partiel ou la formation en entreprise sont à privilégier. Ce qui importe, c'est de pouvoir adapter la recommandation de l'acquisition de compétences ou d'éléments de compétence au contexte de la démarche empruntée par la personne en se conformant aux exigences d'un suivi adapté à la nature extrascolaire et au caractère généralement expérientiel de ses apprentissages antérieurs.

Approche globale

Cette vision globale permet de prendre en considération l'ensemble des besoins de reconnaissance observés chez une personne peu importe leur diversité, par exemple un besoin de reconnaissance de compétences liées à un ou à plusieurs programmes d'études professionnelles ou de compétences relevant de programmes de la formation générale des adultes. L'accompagnement de la personne, son aiguillage et le soutien qui lui est offert pour l'orienter vers d'autres services ou ressources font partie intégrante de cette démarche globale.

Services accessibles et décloisonnés

Les services de reconnaissance des acquis et des compétences doivent être accessibles et décloisonnés, quels que soient le programme d'études visé, le lieu de résidence de la personne candidate, son niveau de scolarité et son intention de poursuivre ou non des études ou encore d'obtenir ou non un diplôme. Par le fait même, les lieux et modalités d'accès peuvent différer (milieu scolaire, entreprise, formation à distance, etc.). Les horaires proposés doivent également être souples pour permettre la conciliation de la poursuite de la démarche de RAC avec les responsabilités familiales et professionnelles.

Pratiques harmonisées

Des pratiques harmonisées renvoient d'abord à la nécessité d'offrir des démarches identiques dans tous les établissements du réseau de la formation professionnelle. Le développement de l'instrumentation requise, soutenu par le Ministère, contribue aussi à cette harmonisation en mettant à la disposition du réseau un même type d'instrumentation pour tous les programmes d'études de façon à assurer l'équité entre les personnes sur le plan national.

3.5 Mise en œuvre de la reconnaissance des acquis et des compétences

Pour le Ministère

Le Ministère propose un certain nombre de moyens pour soutenir continuellement, dans le réseau, l'offre de services de reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle. Ces moyens s'articulent, entre autres, autour :

- de la mise en place d'une approche souple et évolutive qui simplifie le parcours de l'adulte tout en favorisant l'expression de ses besoins de reconnaissance;
- d'une instrumentation de qualité qui est adaptée au contexte de la reconnaissance des acquis et des compétences et à la nature de la clientèle à servir. Le matériel utilisé en RAC est libéré des contraintes et des particularités propres à l'évaluation des apprentissages en contexte scolaire. Il répond aux exigences de transparence, d'équité, d'accessibilité et d'harmonisation;
- d'un cadre légal, réglementaire et budgétaire adapté;
- de dispositifs favorisant le soutien technique (formation et accompagnement du personnel responsable, promotion, élaboration d'outils, etc.) offert à l'ensemble du réseau de la formation professionnelle en ce qui a trait à l'offre de services de RAC.

Pour les centres de services scolaires

Les centres de services scolaires ont la responsabilité de l'offre de services de RAC à tous les membres de la population qui peuvent en avoir besoin au regard des programmes d'études offerts. À ce titre, leurs actions s'articulent, entre autres, autour :

- de la mise en place d'une organisation structurée visant à répondre aux besoins de RAC des personnes ou des entreprises;
- d'une offre de services de qualité qui respecte les principes à la base de la reconnaissance des acquis et des compétences de même que de l'approche en vigueur;
- de la sensibilisation de l'ensemble de leur personnel à la RAC pour qu'il dépiste les personnes qui pourraient éventuellement bénéficier de ces services (celles qui désirent s'inscrire à temps plein en formation professionnelle, qui se présentent dans les SARCA ou qui suivent une formation via les services en entreprise, les travailleuses et les travailleurs rencontrés par des enseignantes et des enseignants dans les entreprises, etc.);
- de la promotion des services de RAC auprès de la population en général, des organismes et des entreprises.

En résumé

Définition de la RAC

Démarche qui permet à l'adulte d'obtenir une reconnaissance officielle de ses compétences et d'acquérir, s'il y a lieu et par divers moyens, d'autres compétences ou éléments de compétence nécessaires à l'atteinte de son objectif.

Principes et corollaires à la base de la RAC

- 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 officiel, des apprentissages qu'elle a déjà réalisés dans d'autres lieux et selon d'autres modalités. Ce qui importe dans la reconnaissance des acquis, c'est ce qu'une personne a appris et non les lieux, les circonstances ou les méthodes d'apprentissage.
- Une personne doit être exemptée d'avoir à faire reconnaître de nouveau des acquis ou des compétences qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés à l'intérieur d'un système officiel.
- 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 et fiables. Elles doivent aussi être assorties de modalités adaptées à la nature extrascolaire et au caractère généralement expérientiel des apprentissages réalisés par la personne.

Caractéristiques de l'approche de RAC

- Une approche personnalisée, intégrée et globale qui est centrée sur les besoins de la personne, qui prend en compte tant le besoin de reconnaissance que celui d'acquisition de compétences ou d'éléments de compétence et qui permet de considérer l'ensemble des besoins de reconnaissance de cette personne.
- Des services accessibles et décloisonnés, quels que soient le programme d'études visé, le lieu de résidence de la personne, son niveau de scolarité et son intention de poursuivre ou non des études ou encore d'obtenir ou non un diplôme.
- Des pratiques harmonisées, soit l'offre de démarches identiques dans tous les établissements du réseau de la formation professionnelle et l'utilisation de même type d'instrumentation pour tous les programmes d'études.

CADRE TECHNIQUE

4 Instrumentation pour la reconnaissance des acquis et des compétences

Le présent cadre technique s'ouvre sur la présentation des différents éléments de l'instrumentation destinée à la reconnaissance des acquis et des compétences. Toutefois, quelques rappels s'imposent d'abord.

Bien que le programme d'études demeure le référentiel, l'instrumentation de la RAC est développée en se basant sur la notion de cœur de la compétence, comme il a été mentionné précédemment au début du troisième chapitre³⁰. Rappelons que l'utilisation de cette instrumentation doit être au service des enjeux et des priorités caractéristiques de la démarche de RAC en vigueur. En effet, comme tout dispositif technique, cette instrumentation est destinée à fournir les outils nécessaires pour réaliser un travail, en l'occurrence répondre aux besoins de reconnaissance des acquis et des compétences d'une personne. La qualité et l'efficacité des services offerts dépendent largement de la façon de procéder et de l'esprit qui préside à l'utilisation des moyens mis à sa disposition, d'où l'importance de toujours associer ce dispositif et ses diverses composantes aux exigences de l'approche, à la démarche ainsi qu'aux principes de base de la reconnaissance des acquis et des compétences.

Puisqu'il s'agit de présenter une instrumentation adaptée au contexte spécifique de la RAC et que cette instrumentation fait essentiellement appel à des pratiques d'évaluation, le matériel requis doit nécessairement être libéré des contraintes et des particularités propres à l'évaluation des apprentissages à des fins de formation.

L'instrumentation développée par le Ministère pour la RAC est accessible selon les droits qu'il accorde à tous les centres de services scolaires et commissions scolaires qui offrent le programme d'études visé et qui doivent obligatoirement l'utiliser à cette fin. Dans le cas des programmes pour lesquels aucune instrumentation n'a été élaborée par le Ministère, l'organisme scolaire peut produire ses propres outils en consultant le *Guide d'élaboration de l'instrumentation dans le cadre de l'approche harmonisée de reconnaissance des acquis et des compétences* et en se souciant de respecter les recommandations du présent cadre technique.

³⁰ « 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 sont retenus à titre de cadre de référence. » (*Guide d'élaboration de l'instrumentation dans le cadre de l'approche harmonisée en reconnaissance des acquis et des compétences*, page 7.)

L'instrumentation en matière de reconnaissance des acquis et des compétences comprend, pour un programme d'études :

- des fiches descriptives présentant une description des conditions de reconnaissance propres à chacune des compétences;
- des fiches d'évaluation élaborées pour chacune des conditions de reconnaissance;
- le guide d'accompagnement et ses annexes.

4.1 La fiche descriptive

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, cette personne aura la possibilité de choisir les compétences à se faire reconnaître en parcourant les diverses fiches descriptives élaborées pour les compétences d'un ou de plusieurs programmes d'études. Cette possibilité constitue l'un des avantages du recours à une approche globale et à des services décloisonnés prévoyant un même type d'instrumentation et une même démarche pour l'ensemble du réseau de la formation professionnelle.

Caractéristiques essentielles des fiches descriptives

Les fiches descriptives sont :

- élaborées à partir des compétences définies dans les programmes de formation professionnelle;
- composées d'énoncés représentant tous les éléments essentiels à la mise en œuvre d'une compétence (cœur de la compétence);
- rédigées par une experte ou un expert en méthodologie d'élaboration de l'instrumentation en RAC formé par le Ministère et par des spécialistes de contenu³¹.

Composantes de la fiche descriptive

Chaque fiche descriptive comprend :

- le code et l'énoncé de la compétence selon le programme d'études;
- l'information sur cette compétence;
- la description, sous forme d'énoncés, des éléments essentiels de cette compétence;
- un espace réservé à l'inscription par la personne du résultat de son autoévaluation;

³¹ Pour plus d'information sur le développement de l'instrumentation, on peut se référer au Guide d'élaboration de l'instrumentation dans le cadre de l'approche harmonisée en reconnaissance des acquis et des compétences.

- un espace lui permettant de formuler des commentaires, s’il y a lieu;
- une description des conditions de reconnaissance prévues pour que la personne puisse démontrer ses acquis au regard de cette compétence.

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’obtenir de l’information sur les aspects qui seront évalués pour attester l’acquisition de cette compétence;
- de se situer par rapport aux exigences de la compétence et de 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 prévue dans la démarche de RAC.

De plus, elle permet à la personne responsable du service de la reconnaissance des acquis et des compétences et aux spécialistes de contenu de préparer cette entrevue de validation.

4.2 Les conditions de reconnaissance

Les conditions de reconnaissance correspondent à différents moyens 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 satisfait à l’une ou à l’autre des conditions qui lui sont proposées, elle pourra se voir reconnaître cette compétence.

Caractéristiques essentielles des conditions de reconnaissance

Au moment de l’élaboration de l’instrumentation, l’experte ou l’expert méthodologique et les spécialistes de contenu déterminent les conditions de reconnaissance des compétences en fonction de la nature des éléments à évaluer. Ainsi, chaque compétence comporte des conditions de reconnaissance qui sont :

- variées, ce qui permet de tenir compte de la diversité des expériences;
- souples, compte tenu des contraintes de nature organisationnelle qui s’imposent lors de l’évaluation;
- fiables, pour favoriser le maintien de la crédibilité des diplômes et le respect des exigences d’équité.

Au moins deux conditions de reconnaissance sont toujours présentées à la personne pour une compétence qu’elle souhaite se faire reconnaître.

De plus, une même condition de reconnaissance s'applique à toutes les compétences, à savoir « Preuve d'une formation scolaire reconnue et réussie ». Elle permet de reconnaître des formations dont l'équivalence n'est pas déjà automatiquement établie dans les systèmes ministériels de déclaration de clientèle. Dans certains cas, la pièce justificative présentée par la personne devra être accompagnée de la description du contenu de la formation suivie. Cette façon de procéder est une application directe du troisième principe de la RAC, selon lequel une personne doit être exemptée d'avoir à faire reconnaître de nouveau des acquis ou des compétences qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés par un système officiel.

À cette première proposition viendront s'ajouter une ou plusieurs autres conditions de reconnaissance. Celles qui figurent dans l'instrumentation et qui peuvent ou non être combinées entre elles, de façon à couvrir l'ensemble des éléments essentiels retenus dans la fiche descriptive, sont les suivantes :

- une certification délivrée par un ministère ou un organisme reconnu. L'équipe qui produit l'instrumentation doit déterminer la pertinence des certifications acceptées au regard des exigences de la compétence;
- un document émis par un employeur et permettant d'obtenir de l'information sur les tâches et les activités réalisées par la personne candidate. Cette condition oblige l'ajout d'une autre condition de reconnaissance pour éviter les biais et garantir la fidélité ainsi que la validité de l'évaluation;
- une production personnelle pouvant correspondre notamment à la production d'une pièce ou d'un document ou encore à la rédaction d'une réflexion personnelle. Puisqu'elle se déroule en l'absence de l'évaluatrice ou de l'évaluateur, elle demande obligatoirement qu'on s'assure de l'authenticité de la production, ce qui nécessite qu'on y adjoigne une autre condition de reconnaissance;
- un entretien qui permet de vérifier l'application de connaissances dans la réalisation de certaines activités. Cet entretien peut également servir à obtenir des explications ou des justifications relativement à des choix ou à des décisions de la personne candidate ou encore à vérifier sa capacité de transfert;
- une tâche en présence d'une évaluatrice ou d'un évaluateur et pouvant être exécutée en établissement de formation, en milieu de travail ou à distance. Cette condition de reconnaissance est la plus proche de la situation de travail;
- une tâche enregistrée sur vidéo (ou par tout autre moyen technologique) pour rendre compte, en différé, de la réalisation de cette tâche. Il faut toutefois que la nature de la tâche se prête à l'utilisation du média et que l'évaluation offre des garanties de fiabilité.

Ainsi, les conditions de reconnaissance, déterminées au moment de l'élaboration de l'instrumentation, seront inscrites et expliquées à la suite des énoncés de chaque fiche descriptive. Celle-ci présentera, selon la compétence, une ou plusieurs conditions de reconnaissance ou combinaisons de conditions de reconnaissance. Il importe de noter que leur ordre de présentation sur la fiche descriptive est déterminé en fonction de la lourdeur du travail demandé à la personne, allant du plus simple au plus complexe.

4.3 La fiche d'évaluation

La fiche d'évaluation s'adresse particulièrement aux spécialistes de contenu, qui agissent à titre d'évaluatrices ou d'évaluateurs, et doit leur permettre d'évaluer les éléments essentiels de la compétence qui ont été retenus pour la rédaction des énoncés de la fiche descriptive. Comme l'instrumentation est élaborée autour de la notion de cœur de la compétence, tous les énoncés qui se trouvent sur la fiche descriptive doivent faire l'objet d'une évaluation, puisqu'ils font état des éléments essentiels de la compétence. Par ailleurs, la fiche d'évaluation est toujours conçue dans le respect de chacune des conditions de reconnaissance proposées pour une compétence. Autrement dit, une fiche d'évaluation accompagne chaque condition de reconnaissance prévue et celle-ci doit être utilisée dans son ensemble par souci d'équité et de validité de l'évaluation.

Caractéristiques essentielles de la fiche d'évaluation

Tout d'abord, il importe de souligner que la fiche d'évaluation doit satisfaire aux exigences particulières d'une évaluation effectuée dans un contexte et à des fins de reconnaissance des acquis et des compétences. Ainsi, le niveau visé pour la maîtrise d'une compétence doit être celui ciblé par le référentiel, soit le programme d'études.

Les autres caractéristiques essentielles de la fiche d'évaluation découlent de sa double fonction. Cette fiche doit permettre :

- de poser un verdict de reconnaissance complète ou partielle d'une compétence.
 - L'évaluation doit porter sur tous les éléments essentiels à la mise en œuvre d'une compétence et ceux-ci doivent tous être maîtrisés pour sa reconnaissance.
 - L'évaluation à des fins de reconnaissance des acquis et des compétences n'entraîne jamais un échec : la compétence est reconnue totalement ou partiellement.
- de formuler, si la reconnaissance est partielle, un diagnostic quant aux éléments manquants au regard du niveau de maîtrise visé pour cette compétence.
 - Les éléments non maîtrisés permettent de cibler, de façon précise, les éléments de compétence à acquérir. Dans ce cas, des pistes pouvant prendre différentes formes sont suggérées pour l'acquisition de ces éléments (formation en établissement de formation ou en milieu de travail, guide d'apprentissage, formation à distance, etc.).

Rôle de la fiche d'évaluation

La fiche d'évaluation permet à l'évaluatrice ou à l'évaluateur :

- de s'informer des étapes préparatoires et du déroulement de l'évaluation;
- d'être guidé 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;
- de recommander des moyens d'acquisition de compétences pour les éléments non maîtrisés.

4.4 Le guide d'accompagnement et ses annexes

Ce document rassemble les informations et les données essentielles à la reconnaissance des acquis et des compétences au regard d'un programme d'études dans un organisme scolaire. Il s'adresse à tous les gestionnaires et aux autres catégories de personnel impliquées dans ce service ou intéressées par celui-ci. Les conseillères et les conseillers en RAC y trouveront toute l'information pertinente pour la gestion de l'offre de services dans le programme d'études concerné. Quant aux spécialistes de contenu, le guide d'accompagnement leur permet, entre autres, de se familiariser avec ce dossier et de préparer le matériel nécessaire à l'évaluation. En résumé, ce document permet principalement d'expliquer les choix méthodologiques ayant présidé à l'élaboration de l'instrumentation et d'apporter certaines précisions en vue d'une meilleure compréhension et d'une plus grande efficacité.

Le guide d'accompagnement est généralement constitué de quatre parties et d'annexes. La première partie renferme des renseignements généraux, soit de l'information sur le référentiel (programme d'études), sur les principes et les caractéristiques de l'approche de RAC, y compris des généralités relatives à l'instrumentation et aux conditions de reconnaissance, ainsi que sur la démarche utilisée. La deuxième partie traite du référentiel et des faits saillants du processus de détermination du cœur des compétences. La troisième partie contient des informations sur les conditions de reconnaissance, alors que la quatrième précise, à l'intention principalement des spécialistes de contenu, la préparation nécessaire et l'organisation de l'évaluation.

Ce guide permet également à la personne responsable de la reconnaissance des acquis et des compétences d'aménager l'évaluation en tenant compte, d'une part, du profil de compétences que semble présenter chaque personne candidate et, d'autre part, des ressources humaines dont dispose le service. De plus, il fournit des renseignements d'ordre pratique aux spécialistes de contenu, qui agissent à titre d'évaluatrices ou d'évaluateurs, en présentant les compétences inclusives et intégratives³², s'il y a lieu, et en précisant des particularités organisationnelles pour l'évaluation des compétences du programme d'études.

- La **compétence inclusive** regroupe d'autres compétences d'une façon cumulative, c'est-à-dire sans qu'un apprentissage ou des acquis doivent être ajoutés aux compétences ainsi regroupées. Les compétences inclusives peuvent être considérées un peu comme des poupées russes qui s'emboîtent les unes dans les autres.
- La **compétence intégrative** regroupe d'autres compétences en incorporant un certain nombre des éléments de ces dernières de telle sorte que sa maîtrise implique nécessairement de nouveaux apprentissages. Autrement dit, l'atteinte d'une compétence intégrative surpasse la somme de ses éléments.

³² Le Guide d'élaboration de l'instrumentation dans le cadre de l'approche harmonisée en reconnaissance des acquis et des compétences donne des précisions sur les notions d'intégration et d'inclusion des compétences (pages 8 et 9).

De plus, afin de soutenir l'ensemble du réseau de la formation professionnelle pour l'offre de services de RAC ou leur gestion administrative, le Ministère propose quelques documents en annexe au guide d'accompagnement, par exemple :

- un document de soutien pour la tenue de l'entrevue de validation.
 - Il s'agit d'un canevas présentant, pour chaque compétence, les éléments à vérifier et permettant ainsi aux spécialistes de contenu de poser des questions pertinentes à la personne candidate, un espace pour l'inscription des réponses, la recommandation, à savoir l'évaluation de ladite compétence, et la condition de reconnaissance à utiliser ou les besoins d'acquisition de compétences;
- une fiche pour le bilan de l'entrevue de validation.
 - Cette fiche rassemble toutes les recommandations émises pour chacune des compétences du programme d'études à la suite de l'entrevue de validation. Elle procure une vue d'ensemble du déroulement du cheminement de la personne, tant pour les évaluations à faire que pour les compétences ou éléments de compétence à acquérir, et ce, en tenant compte des équivalences accordées, s'il y a lieu;
- des fiches de verdict pour la condition de reconnaissance « Preuve d'une formation scolaire reconnue et réussie ».
 - Cette condition de reconnaissance est présente pour chacune des compétences. C'est pourquoi les fiches de verdict à utiliser à cette fin se trouvent en annexe, s'il y a lieu;
- des fiches de verdict pour les compétences ayant des conditions de reconnaissance particulières.
 - Une instrumentation est élaborée pour chacune des compétences du programme d'études, à l'exception de celles qui ont trait à la situation au regard du métier et de la démarche de formation dans certains cas ainsi qu'à l'utilisation de moyens de recherche d'emploi et à l'intégration au milieu de travail, pour lesquelles des conditions particulières s'appliquent d'après le document *Guide de gestion – Sanction des études et épreuves ministérielles : formation générale des jeunes; formation générale des adultes; formation professionnelle*³³ de l'année scolaire en cours;
- un document d'information sur les compétences du programme d'études.
 - Ce document peut être utilisé, par exemple, par les conseillères et les conseillers en RAC au moment de l'accueil d'une personne candidate afin de lui donner une vue d'ensemble du programme d'études, par des ressources professionnelles des SARCA, par différents ministères ou organismes pour vérifier si les services de RAC sont appropriés à une personne, etc.

Il est à noter qu'en RAC, les différentes annexes sont propres à chaque instrumentation pour un programme d'études en particulier.

³³ QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Guide de gestion – Sanction des études et épreuves ministérielles : formation générale des jeunes; formation générale des adultes; formation professionnelle*, Ministère de l'Éducation, 2015.

Les composantes de l'instrumentation

La fiche descriptive

- est composée d'énoncés représentant tous les éléments essentiels à la mise en œuvre d'une compétence (cœur de la compétence);
- permet à la personne de s'autoévaluer, de reconnaître les éléments manquants pour l'atteinte de la compétence et de se préparer à l'évaluation.

Les conditions de reconnaissance

- consistent en des moyens variés, souples et fiables proposés à la personne pour lui permettre de faire la preuve de ses acquis au regard d'une compétence donnée.

La fiche d'évaluation

- permet d'évaluer les éléments essentiels de la compétence;
- accompagne chaque condition de reconnaissance et doit être utilisée dans son ensemble par souci d'équité et de validité de l'évaluation;
- permet de poser un verdict de reconnaissance complète ou partielle d'une compétence et, par le fait même, de formuler un diagnostic quant aux éléments manquants au regard du niveau de maîtrise visé.

Le guide d'accompagnement

- rassemble les informations et les données essentielles à la gestion de la RAC;
- s'adresse à tous les gestionnaires et aux autres catégories de personnel impliquées dans ce service ou intéressées par celui-ci, principalement aux conseillères et aux conseillers en RAC ainsi qu'aux spécialistes de contenu;
- permet d'expliquer les choix méthodologiques ayant présidé à l'élaboration de l'instrumentation.

5 Démarche de reconnaissance des acquis et des compétences

5.1 L'accompagnement : élément clé de la persévérance et de la réussite des personnes

Même si ce chapitre porte sur les étapes de la démarche de RAC, il est essentiel de souligner d'abord l'importance de l'accompagnement et du soutien offerts à la personne candidate tout au long de son parcours, tant par la conseillère ou le conseiller en RAC que par les spécialistes de contenu ou toute autre ressource professionnelle impliquée dans ce service. L'accompagnement se décline en deux volets : l'accompagnement relatif à la situation personnelle et celui qui est relié au cheminement de la personne à l'intérieur des étapes de la démarche de RAC.

L'accompagnement relatif à la situation personnelle

Les parcours scolaires des adultes faisant appel aux services de RAC sont variés. En effet, certaines personnes qui les empruntent ne sont pas diplômées pour diverses raisons, alors que d'autres détiennent un diplôme d'études secondaires, un diplôme d'études professionnelles, une attestation ou un diplôme d'études collégiales ou encore un certificat ou un diplôme universitaire. Bien que ces personnes soient titulaires d'une qualification, elles ont généralement développé, sur le marché du travail, des compétences relatives à un programme d'études différent de celui ayant fait l'objet de leur formation.

Les quelques cas de figure suivants présentent certaines caractéristiques des personnes qui font appel aux services de RAC en lien avec l'accompagnement requis :

- Ces personnes, diplômées ou non, ont quitté l'école depuis un certain temps.
- L'école a parfois été source de mauvaises expériences pour elles.
- Elles éprouvent des difficultés en littératie et en numératie.
- Elles sont en emploi ou non et assument la plupart du temps des responsabilités familiales.
- Elles sont en situation de recherche d'emploi.
- Elles sont aux prises avec des problèmes personnels.
- Elles souhaitent améliorer leurs conditions de travail (accès à une promotion, meilleur salaire, etc.).
- Il s'agit de personnes immigrantes qui peuvent avoir été formées à l'étranger.

La démarche de reconnaissance des acquis et des compétences est un processus harmonisé, personnalisé et évolutif. Bien que l'organisation des services puisse différer d'un établissement à l'autre, toutes les ressources humaines impliquées doivent considérer l'accompagnement comme essentiel. La collaboration

chez les intervenantes et les intervenants, l'échange d'information pertinente et, s'il y a lieu, les rencontres avec la personne candidate sont incontournables pour établir une relation de confiance avec elle, faciliter son cheminement et lui apporter le soutien requis tout au long de sa démarche, y compris l'orientation vers d'autres services ou organismes.

L'accompagnement relié au cheminement de la personne à l'intérieur des étapes de la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences

Les échanges d'information entre les intervenantes et intervenants du service de RAC et la personne candidate sont nécessaires et même incontournables dans un souci de transparence. À cette fin, l'organisme scolaire doit se doter d'un outil de suivi permettant aussi bien à la personne candidate qu'à la conseillère ou au conseiller en RAC ou encore aux spécialistes de contenu de prendre connaissance des recommandations formulées à la suite de l'entrevue de validation, du cheminement parcouru, des résultats obtenus de même que des modifications ou des ajustements apportés, s'il y a lieu, au cours de la démarche. Cet outil de suivi constitue en quelque sorte un tableau de bord qui doit être mis à jour selon les progrès de la personne, laquelle doit en être informée par la conseillère ou le conseiller en RAC.

La personne candidate doit aussi prendre soin de communiquer avec la ou le responsable du suivi de son dossier afin de clarifier certaines informations ou de modifier, s'il y a lieu, des recommandations présentées ou encore lorsqu'elle a acquis, hors du contexte scolaire ou sans la supervision des spécialistes de contenu, les éléments manquants d'une compétence afin d'être évaluée.

En quelque sorte, cet outil représente une « photo » du cheminement de la personne à un moment précis et doit être modifié selon l'évolution qu'elle montre dans son parcours.

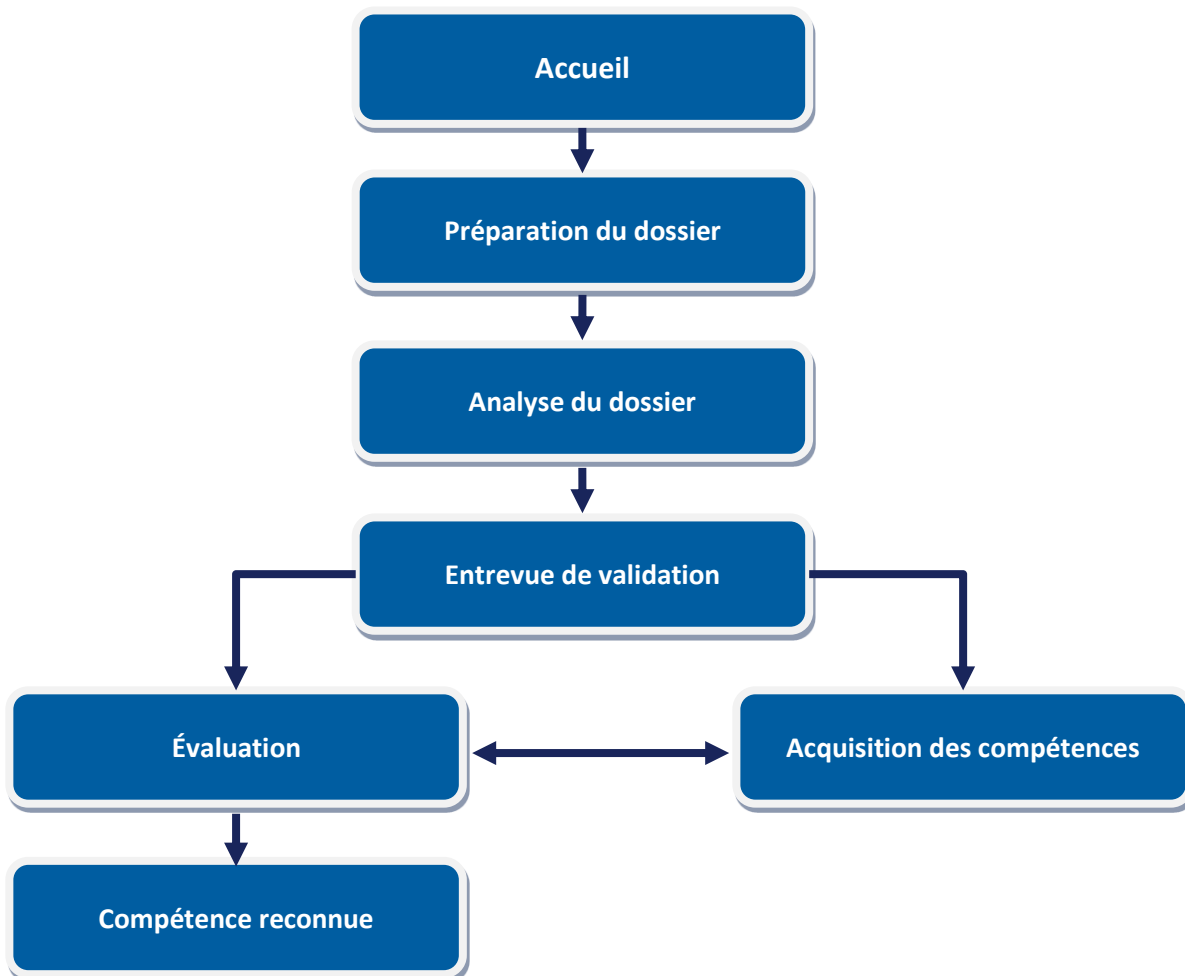
5.2 La démarche de reconnaissance des acquis et des compétences

La démarche de RAC est composée d'étapes ayant toutes un objectif spécifique. Toutefois, les objectifs et les activités de chacune d'elles diffèrent selon le regard posé, que ce soit du point de vue de la personne candidate ou de celui de l'organisation concernée. De façon générale, les étapes de la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences sont :

- l'accueil;
- la préparation du dossier;
- l'analyse du dossier;
- l'entrevue de validation;
- l'évaluation des compétences;
- l'acquisition des compétences ou des éléments de compétence.

Le tableau suivant présente une synthèse du déroulement de ces étapes. Bien qu'elles semblent linéaires, la démarche ne l'est pas nécessairement : des allers-retours peuvent se produire entre les étapes selon l'évolution de la situation de la personne candidate.

La DÉMARCHE de reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle



Une description de chacune des étapes s'impose pour permettre de bien comprendre en quoi elles consistent, de saisir les liens entre chacune d'elles et de clarifier le rôle des conseillères et des conseillers en RAC ainsi que celui des spécialistes de contenu.

L'accueil

L'étape de l'accueil permet à la personne intéressée de s'informer sur la démarche de reconnaissance des acquis et des compétences au regard d'un programme d'études. Sous la responsabilité de l'organisme scolaire, elle peut se dérouler de façon individuelle ou en groupe dans un établissement reconnu, en entreprise, à distance ou autrement. Pour le personnel qui intervient à ce stade, il est important d'établir une relation de confiance avec la personne candidate et de se centrer sur ses besoins. Cette étape est généralement sous la responsabilité de la conseillère ou du conseiller en RAC, qui peut s'adjoindre, le cas échéant, des spécialistes de contenu bien au fait du programme d'études et du contexte de travail.

La personne candidate doit recevoir les informations nécessaires quant au déroulement des étapes de la démarche de RAC, aux compétences prescrites par le programme d'études et aux fiches descriptives à remplir. Ces renseignements lui permettront de valider son objectif, de s'assurer que la RAC est le service qui lui convient et de décider d'entreprendre ou non la démarche en connaissant bien les exigences reliées à son projet. C'est aussi à ce moment que la personne reçoit de l'information relative à son statut, aux documents à fournir et à d'autres aspects techniques ou administratifs, s'il y a lieu. Pour elle, l'accueil est un moment privilégié qui permet d'établir le contact avec une ressource professionnelle qui pourra l'assister tant pour la préparation de son dossier que tout au long de sa démarche.

La préparation du dossier

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

- à faire l'inventaire de sa scolarité ainsi que de ses expériences de travail et de vie (curriculum vitae, lettres d'employeurs, attestations diverses, etc.);
- à remplir les fiches descriptives correspondant aux compétences qu'elle souhaite se voir reconnaître;
- à fournir les documents scolaires et administratifs nécessaires à la constitution de son dossier;
- à remettre son dossier à l'organisme scolaire.

Au besoin, un soutien doit être offert à la personne lorsqu'elle doit récupérer certains documents ou remplir les fiches descriptives ou encore pour la diriger vers des sites Internet ou des organismes pouvant l'aider à élaborer son curriculum vitae (historique des formations suivies et des emplois occupés).

L'analyse du dossier

La conseillère ou le conseiller en RAC vérifie le dossier, analyse l'ensemble des documents présentés, vérifie si la demande est justifiée et établit des équivalences, s'il y a lieu, en fonction des pièces justificatives qu'il contient. Pour s'acquitter de cette tâche qui exige de la précision et de la technique, mais aussi une bonne connaissance du programme d'études concerné par la demande, elle ou il peut être appelé à s'adjoindre des spécialistes de contenu connaissant bien le programme d'études et qui l'aideront à analyser les différents contenus de formation recevables que la personne a fournis.

C'est également à cette étape que les spécialistes de contenu, en collaboration avec la conseillère ou le conseiller responsable du dossier, analysent les fiches descriptives en tenant compte du curriculum vitae de la personne candidate, des pièces justificatives présentées et des équivalences pouvant être attribuées. Elles et ils jugent aussi de la cohérence de l'autoévaluation, établissent une présomption de maîtrise ou non des compétences, préparent l'entrevue de validation et envisagent, s'il y a lieu, les scénarios d'évaluation ou de formation qui paraissent les plus judicieux par rapport aux résultats de l'analyse du dossier.

L'entrevue de validation

Une équipe composée de spécialistes de contenu (ou encore d'une conseillère ou d'un conseiller et d'une ou d'un spécialiste de contenu maîtrisant l'ensemble des compétences d'un programme d'études), jouant le rôle d'un jury, réalise une entrevue (en présence ou à distance) avec la personne candidate afin de s'assurer que les présomptions de maîtrise ou non des compétences établies lors de l'analyse de son dossier demeurent justifiées. À cet effet, il importe que cette équipe maîtrise l'ensemble des compétences du programme d'études afin d'être en mesure d'établir un diagnostic et de faire des recommandations qui rendent justice à la personne. Toutes les compétences ayant fait l'objet de fiches descriptives doivent être discutées avec cette dernière.

La conseillère ou le conseiller en RAC a principalement pour rôle d'accompagner la personne candidate à cette étape. Par exemple, le fait de l'accueillir, de démystifier ce qui l'attend dans l'entrevue et de l'introduire auprès des spécialistes de contenu aide à diminuer le stress qu'elle peut ressentir et à établir une relation de confiance avec ces derniers. De plus, par sa présence au moment de l'entrevue de validation, la conseillère ou le conseiller s'assure du respect des principes à la base de la reconnaissance des acquis et des compétences.

Si la présomption de maîtrise d'une compétence est justifiée, l'équipe détermine, conjointement avec la personne candidate, la condition de reconnaissance à prendre en compte pour chacune des compétences à évaluer. À ce moment, les précisions requises quant à certaines conditions de reconnaissance déterminées lui sont données (description d'une production personnelle à préparer, lettre d'un employeur ou tout autre document à fournir, etc.). C'est aussi à ce moment que les spécialistes de contenu doivent vérifier auprès de la personne candidate la possibilité que la tâche soit accomplie en milieu de travail.

Les spécialistes de contenu rappellent à la personne qu'elle peut se préparer à l'évaluation en se référant aux énoncés et aux conditions de reconnaissance des fiches descriptives concernées étant donné que, par souci de transparence, ces fiches reflètent la situation évaluative qui l'attend. De plus, elle est informée des suites qui seront données à l'entrevue, telles que la planification d'un horaire en vue de l'évaluation de ses compétences.

Dans le cas où certaines compétences ou certains éléments de compétence relativement aux fiches descriptives s'avèrent non maîtrisés, l'équipe fait part de ses constats à la personne candidate. Elle en discute avec elle et lui précise que des informations supplémentaires lui seront communiquées quant aux contenus, aux moyens et aux modalités qui seront utilisés pour l'acquisition des compétences ou des éléments de compétence identifiés. Il est à noter que l'équipe pose aussi un verdict de reconnaissance ou non pour les compétences présentant des conditions de reconnaissance particulières, ainsi qu'il est précisé dans le guide d'accompagnement propre à chacune des instrumentations de la RAC.

La conseillère ou le conseiller en RAC dresse ensuite le bilan de l'entrevue de validation en tenant compte des recommandations des spécialistes de contenu et le présente à la personne candidate. Ce bilan, qui fait partie intégrante d'un outil de suivi, indique :

- les compétences que la personne semble maîtriser complètement et qui seront à évaluer;
- les recommandations en matière de révision, de lecture ou autres afin que la personne soit bien préparée pour les évaluations;
- les compétences ou les éléments de compétence (contenus de formation) à acquérir en tout ou en partie, et ce, en différents lieux et par divers moyens ou modes;
- les compétences déjà reconnues, s'il y a lieu.

L'évaluation des compétences

La conseillère ou le conseiller en RAC planifie les évaluations à réaliser pour la personne candidate ou collabore à cette tâche en tenant compte des recommandations émises par les spécialistes de contenu à la suite de l'entrevue de validation. Il est alors essentiel de se référer au guide d'accompagnement afin d'obtenir les précisions requises sur l'organisation de ces évaluations, de prendre en compte différentes considérations en lien avec le profil de compétences de la personne et de maximiser ses chances de réussite. En effet, l'ordonnancement des activités d'évaluation tient compte, autant que possible, de la durée des évaluations et de la complémentarité des compétences. De plus, le regroupement d'évaluations, lorsqu'il peut être effectué, permet de diminuer le temps que la personne doit leur consacrer et contribue de façon significative à la réduction des coûts.

À l'aide des fiches d'évaluation (fournies par la conseillère ou le conseiller en RAC), la ou le spécialiste de contenu intervient ensuite à titre d'évaluatrice ou d'évaluateur au regard de chacune des compétences présumées maîtrisées à la suite de l'entrevue de validation et selon la condition de reconnaissance déterminée. Rappelons que l'évaluation peut se dérouler en établissement de formation, en milieu de travail ou à distance si elle s'y prête.

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

Si elle démontre qu'elle maîtrise partiellement une compétence, la fiche d'évaluation permettra de déterminer de façon précise les éléments maîtrisés et ceux à acquérir. Dans le cas où seulement certains éléments sont à développer, l'évaluatrice ou l'évaluateur devra proposer des moyens d'acquisition variés, et ce, en divers lieux et selon différents modes. Une fois ces éléments acquis, la personne candidate sera évaluée pour ses nouveaux apprentissages. C'est pourquoi aucun échec ne peut être attribué en reconnaissance des acquis et des compétences; seule une reconnaissance totale ou partielle de la compétence évaluée peut être établie.

Rappelons que la personne responsable du dossier s'assure de la mise à jour de l'outil utilisé pour le suivi de la personne candidate et l'informe des résultats obtenus ou des recommandations émises pour l'acquisition de certains éléments de compétence.

L'acquisition de compétences ou d'éléments de compétence

Dans le contexte de la reconnaissance des acquis et des compétences, le terme « acquisition de compétence » est préféré à « formation manquante », car il montre bien qu'une compétence ou des éléments de compétence peuvent s'acquérir en divers lieux et selon différents modes, et ce, dans le respect du deuxième principe de la RAC :

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

Ce principe signifie que la valeur des apprentissages effectués par une personne n'est pas exclusivement reliée au milieu scolaire. C'est pourquoi la RAC doit prendre en compte les apprentissages extrascolaires de la personne pour lui éviter d'avoir à réapprendre, en milieu scolaire, ce qu'elle maîtrise déjà. Ce principe affirme, par le fait même, l'ouverture à l'égard d'autres lieux et modalités pour les compétences à acquérir.

L'acquisition de compétences ou d'éléments de compétence vise à combler l'écart entre ce qui est acquis et ce qui est requis. Elle cible les compétences ou les éléments de compétence que la personne candidate doit développer pour atteindre ses objectifs. Il importe de préciser ce qu'on entend par une acquisition complète ou partielle.

- Acquisition complète de la compétence : la personne n'a jamais eu l'occasion de développer une compétence donnée du programme d'études dans le cadre de ses activités personnelles ou professionnelles. Elle doit alors acquérir tous les éléments de cette compétence. Lorsque l'acquisition complète d'une compétence est prescrite, la durée reste indéterminée (bien qu'elle puisse être estimée), car elle variera en fonction du moyen qui sera proposé ainsi que de l'expérience que possède la personne au regard du métier ciblé.
- Acquisition partielle de la compétence : la personne a développé, en partie, une compétence du programme d'études. Afin de répondre à l'exigence de maîtrise des éléments essentiels retenus pour la RAC, elle doit acquérir les éléments de la compétence qu'elle ne possède pas. La durée de la formation est également indéterminée (bien qu'elle puisse être estimée), car elle variera aussi en fonction du moyen qui sera proposé à la personne et de son expérience au regard du métier visé.

L'acquisition des compétences par des moyens diversifiés et novateurs demeure une priorité. Cette question est d'une importance capitale pour l'élaboration d'une réponse conséquente, adaptée et personnalisée à la demande de la personne et respectueuse des principes à la base de la reconnaissance des acquis et des compétences. La durée estimée pour l'acquisition d'une compétence ou d'éléments de

compétence (en présence ou non d'une ou d'un spécialiste de contenu), pour une personne ayant développé une expertise certaine dans son métier et maîtrisant déjà un certain nombre de compétences ou d'éléments de compétence, peut se trouver réduite comparativement à la durée inscrite dans le programme d'études.

Lorsque la personne croit avoir acquis, dans un contexte autre que scolaire, la compétence ou les éléments recommandés de celle-ci, une brève entrevue (conversation) avec une ou un spécialiste de contenu viendra confirmer la pertinence de l'évaluation.

Ensuite, la conseillère ou le conseiller en RAC, tenant compte des recommandations des spécialistes de contenu, mettra à jour l'outil de suivi de la personne candidate en matière d'acquisition de compétences ou d'éléments de compétence. Cet outil de suivi sert à présenter à la personne les contenus à acquérir, à lui proposer différents lieux, moyens et modalités d'apprentissage convenant à son besoin et à son mode d'apprentissage (parcours de formation en milieu scolaire, formation ou supervision en milieu de travail, apprentissage en ligne ou à l'aide de guides, etc.) et à consigner les résultats obtenus tout au long de son cheminement.

La démarche de reconnaissance des acquis et des compétences

L'accompagnement : élément clé de la persévérance et de la réussite

L'accueil

- Une rencontre individuelle ou en groupe, en présence ou à distance, permet à la personne candidate de recevoir toute l'information pertinente sur la démarche de RAC. Elle doit, par la suite, préparer son dossier et peut être aidée, au besoin, par la conseillère ou le conseiller en RAC.

L'analyse du dossier

- La conseillère ou le conseiller en RAC analyse tous les documents présentés et établit des équivalences, s'il y a lieu. Les spécialistes de contenu, en collaboration avec la conseillère ou le conseiller, analysent l'ensemble du dossier, établissent une présomption de maîtrise ou non des compétences, préparent l'entrevue et envisagent, s'il y a lieu, les scénarios d'évaluation ou de formation qui paraissent les plus judicieux.

L'entrevue de validation

- Une équipe de spécialistes de contenu rencontre la personne en entrevue afin de déterminer les compétences qu'elle semble maîtriser et de décider de la condition de reconnaissance à prendre en compte pour chacune des compétences à évaluer.
- Dans le cas où certaines compétences ou certains éléments de compétence ne semblent pas maîtrisés, des informations supplémentaires visant leur acquisition lui sont communiquées.

L'évaluation des compétences

- À l'aide des fiches d'évaluation requises, la ou le spécialiste de contenu intervient à titre d'évaluatrice ou d'évaluateur en établissement de formation, en milieu de travail ou à distance si possible.
- La compétence peut être complètement maîtrisée et sera alors reconnue officiellement. Sinon, la fiche d'évaluation permet de déterminer de façon précise les éléments à acquérir.

L'acquisition de compétences ou d'éléments de compétence

- Deux cas de figure sont possibles : l'acquisition de tous les éléments de la compétence si la personne n'a jamais eu l'occasion de la développer ou l'acquisition partielle de la compétence lorsqu'elle en maîtrise déjà quelques-uns. L'acquisition des compétences en différents lieux et par des moyens diversifiés et novateurs demeure une priorité.

Démarche de la RAC-FP

Le schéma illustre les étapes de la démarche de la RAC-FP en mettant en lumière le rôle des acteurs

Accueil

Sous la responsabilité de la personne conseillère
et avec la collaboration des spécialistes de contenu si nécessaire

Sous la responsabilité de la personne
candidate :

Préparation du dossier

Par la personne candidate

Sous la responsabilité de la personne
conseillère :

Analyse du dossier

Sous la responsabilité de la personne conseillère
et avec la collaboration des spécialistes de contenu

Sous la responsabilité des spécialistes
de contenu et avec la collaboration de la
personne conseillère :

Rôle de la personne conseillère :

Entrevue de validation

Rôle du spécialiste de contenu :

Par les spécialistes de contenu ou encore
par une ou un spécialiste de contenu maîtrisant à elle seule ou à lui seul
l'ensemble des compétences du programme d'études et accompagné de la personne conseillère

Évaluation

- Encadrement par la personne conseillère
- Planification par la personne conseillère et la ou le spécialiste de contenu
- Évaluation sous la responsabilité du ou de la spécialiste de contenu

Évaluation des compétences
présumées maîtrisées

VERDICTS POSSIBLES :

- Compétence reconnue (succès)
- Maîtrise partielle de la compétence

Acquisition des compétences

En divers lieux et selon des moyens diversifiés

- Encadrement et suivi de la personne par la personne conseillère ou encore par les spécialistes de contenu
- Compétence à acquérir selon les recommandations formulées par les spécialistes de contenu
- Offre ou encadrement de la formation par les spécialistes de contenu

À la suite de l'entrevue
de validation :

À la suite de l'évaluation :

Lorsque la personne croit avoir acquis, dans un contexte autre que scolaire, la compétence ou les éléments recommandés de celle-ci, une brève entrevue (conversation) avec une ou un spécialiste de contenu viendra confirmer la pertinence de l'évaluation.

Conclusion

Ce cadre général et technique brosse un portrait d’une grande partie des mesures et des actions mises en œuvre par le Ministère pour soutenir et développer la reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle. Comme la société évolue continuellement, le Ministère se doit, d’une part, d’être proactif à cet égard et, d’autre part, d’être en mesure de s’ajuster aux différentes situations, parfois imprévisibles, qui peuvent se présenter.

Ce document est le reflet de l’état actuel de l’approche de reconnaissance des acquis et des compétences mise en place en formation professionnelle. Son objectif est de doter le réseau d’une référence en la matière en vue du maintien et de l’amélioration de la qualité des services de RAC ainsi que de leur offre sur l’ensemble du territoire québécois. Tous les organismes scolaires du réseau de la formation professionnelle et toutes les personnes qui y travaillent doivent se reconnaître dans ce guide et l’adopter comme un document de référence pouvant les aider à renouveler, voire à transformer, leur vision et leur pratique en matière de reconnaissance des acquis et des compétences. Le présent document revêt une importance capitale pour l’équité et la standardisation de la RAC sur le plan national en formation professionnelle.

Aucun service de reconnaissance des acquis et des compétences n’est complet sans la possibilité d’acquérir des compétences ou des éléments de compétence en divers lieux et par des moyens diversifiés et novateurs. Cette question centrale et décisive demeure une priorité d’action si l’on veut offrir une réponse conséquente, adaptée et personnalisée à la demande de reconnaissance et accroître le taux de diplomation.

La nécessité de disposer d’un personnel qualifié comprenant des conseillères et des conseillers en RAC ainsi que des spécialistes de contenu particulièrement aptes à travailler dans le domaine de la reconnaissance des acquis et des compétences constitue un autre aspect prioritaire.

Enfin, le souci de participer au mouvement international en faveur de la valorisation et de la reconnaissance officielle des acquis et des compétences représente une pierre angulaire en tant que levier majeur pour la dynamique de la formation continue. Le Québec doit continuer à relever ce défi pour que l’enracinement d’une véritable culture de la formation continue dans notre société se réalise dans un souci d’ouverture sur le monde, en conformité avec les standards internationaux en la matière ainsi que dans le respect de notre spécificité et de nos traditions.

