

# L'assurance-qualité en Reconnaissance des acquis et compétences (RAC) au Canada

## LE MANUEL

## Présentation



Canadian Association for Prior Learning Assessment  
*...supporting the recognition of prior learning since 1997*

Association canadienne pour la reconnaissance des acquis  
*...oeuvrant à la reconnaissance des acquis depuis 1997*

**2015**



## À propos de CAPLA

L'Association canadienne pour la reconnaissance des acquis (CAPLA), créée en 1994, est le porte-parole national de l'évaluation et la reconnaissance des acquis et compétences (RAC). C'est une organisation associative sans but lucratif et incorporée qui fait la promotion de l'utilisation de la reconnaissance des acquis et compétences (RAC) et en encourage la mise en place partout au Canada. Elle apporte son soutien à tous les efforts d'individus et d'organisations visant à développer des services et des programmes de RAC équitables, efficaces et accessibles. Les membres de CAPLA sont tout autant des adultes en apprentissage, des praticien(ne)s de la RAC et des chercheur(euse)s que des représentant(e)s de corps professionnels, de syndicats, d'organismes d'intégration, des employeurs, des institutions d'enseignement et de formation, des groupes impliqués dans les règles d'équité, des conseils sectoriels et des organismes non gouvernementaux. Le Conseil d'administration de CAPLA est formé de membres bénévoles de divers secteurs d'activité et de partout au Canada. Chaque membre est activement engagé dans le développement et la mise en application de la RAC; chacun et chacune sont élus par les membres lors de l'assemblée générale annuelle.

CAPLA organise des conférences internationales annuelles et des webinaires, entreprend des recherches, apporte son soutien à plusieurs communautés de pratique en ligne et collabore avec des organisations partenaires de partout autour du monde pour faire avancer la cause de la RAC au Canada et à l'étranger.

## Qu'est-ce que la RAC ?

La Reconnaissance des acquis et compétences (RAC) est un processus systématique visant à répertorier, authentifier, documenter, évaluer et reconnaître ce qu'une personne sait et ce qu'elle est capable de faire. Ce processus peut prendre différentes formes selon le contexte. Les résultats permettent à l'individu de :

- ▶ Tirer profit de son expérience de travail et de son expérience de vie
- ▶ Bénéficier d'équivalences, de crédits académiques ou de reconnaissances dans des programmes d'éducation ou de formation
- ▶ Acquérir licences et certifications pour des professions réglementées
- ▶ Améliorer ses chances de trouver un emploi
- ▶ Gérer plus efficacement ses transitions de carrière
- ▶ Accroître ses chances d'emploi, dans quelque région que ce soit
- ▶ Accroître sa confiance en soi

Identifier de meilleures façons d'évaluer et reconnaître les connaissances, compétences et capacités des Canadiens et des nouveaux arrivants ne peut qu'accroître la mobilité de la main-d'œuvre, ajouter à la cohésion sociale et finalement favoriser la prospérité économique du pays.

La RAC a été insérée dans des politiques nationales partout dans le monde. De l'Australie à l'Afrique du Sud à l'Europe et ailleurs dans le monde, la RAC est une priorité nationale visant à promouvoir le développement des individus, accroître la mobilité de la main-d'œuvre et contribuer à la cohésion sociale.

En RAC, on regarde toujours les acquis et compétences des individus plutôt que le lieu ou le mode de leur acquisition. La RAC reconnaît que les individus peuvent apprendre n'importe où, dans des situations formelles ou informelles ou non formelles, au travail, aux études, dans la communauté, dans des activités personnelles et même à la maison.

## Qui tire profit de la RAC ?

Des recherches menées pendant plusieurs années partout autour du monde attestent que la RAC favorise :

- ▶ L'apprentissage tout au long de la vie
- ▶ La mobilité de la main-d'œuvre
- ▶ La cohésion sociale
- ▶ L'immigration et l'intégration
- ▶ Le développement de carrière

- ▶ La constitution de précieux réseaux de contacts personnels et professionnels
- ▶ Des changements positifs au sein des organisations et des institutions

La RAC permet aussi de faire bon usage de ressources individuelles ou organisationnelles limitées sur le plan des finances et des ressources humaines, parce qu'elle évite aux individus de refaire études ou formations pour des choses qu'ils savent déjà ou sont déjà capables de faire.

Plusieurs différents types d'organisations recourent à la RAC pour promouvoir la formation et aider les gens à atteindre leurs objectifs personnels et professionnels.

Par exemple:

**Des organisations professionnelles, des employeurs et des organismes réglementaires** se servent de la RAC pour mettre au point et effectuer des évaluations justes basées sur les compétences, pour reconnaître et mettre en valeur l'expérience et la formation d'un individu sans se soucier du lieu où il les aurait acquises.

**Des conseils sectoriels et des organisations industrielles** se servent de la RAC pour répertorier et reconnaître les connaissances, compétences et capacités de leurs ouvriers et les motiver efficacement à atteindre des objectifs personnels et professionnels.

**Des institutions d'enseignement** se servent de la RAC pour attirer, mieux accueillir et satisfaire une gamme plus étendue d'adultes en quête de formation; on s'en sert aussi pour gagner en efficacité par une réduction des duplications en enseignement et en formation; on fournira également aux partenaires d'affaires et aux communautés plusieurs services de reconnaissance des acquis.

**Des conseiller(ère)s en carrière et des bureaux de services aux immigrants** se servent de la RAC pour aider clients et nouveaux arrivants à mettre en valeur leurs compétences et capacités face aux éventuels employeurs, de façon à faciliter la mise en équation entre les exigences des emplois et les compétences d'un individu.

**Des évaluateur(trice)s, formateur(trice)s et enseignant(e)s** se servent de la RAC pour favoriser le développement de pratiques améliorant l'apprentissage chez les adultes, l'enseignement aux adultes et une évaluation de qualité pour eux; avec l'aide de la RAC, ils revoient leurs programmes et leurs cours, en vue d'une continuelle amélioration de leur planification et mise en place de programmes.

## À propos du projet Assurance-Qualité

En 2013, le Conseil d'administration de CAPLA a signé une entente avec le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers d'Emploi et Développement social Canada en vue d'entreprendre un projet de définition de principes directeurs de l'assurance-qualité en RAC, pour en produire un Manuel visant à améliorer la mise en œuvre et l'efficacité des services de RAC à travers tout le Canada. CAPLA a entrepris une étude aux niveaux national et international et mobilisé les acteurs concernés dans des webinaires, des groupes de discussion, des conférences, des enquêtes en ligne et des entrevues structurées. Conseils et orientations sont venues du Conseil d'administration de CAPLA et d'un Comité consultatif de projet en assurance-qualité où figuraient plusieurs organisations nationales. Provinces et territoires furent invités à se joindre au Comité consultatif stratégique pour la reconnaissance des acquis pendant qu'un Comité d'orientation de projet en assurance-qualité apportait orientation stratégique et soutien technique tout au long du projet.

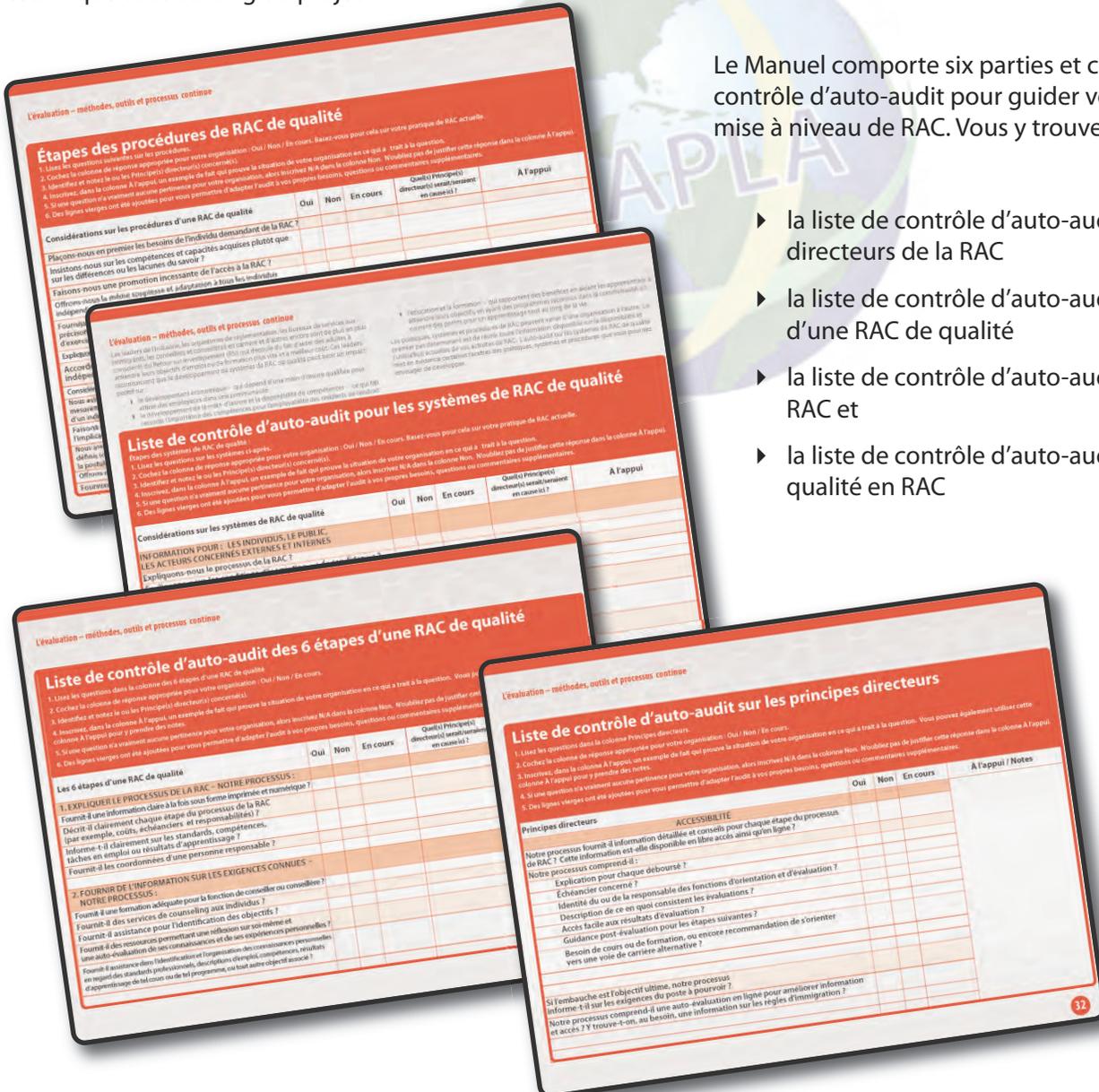
## À propos du Manuel

Le but de ce Manuel est de fournir un cadre de référence pour le développement et la mise en place de la RAC. Les organisations et les institutions peuvent s'en servir pour :

- ▶ Revoir leurs pratiques et politiques de RAC actuelles
- ▶ Identifier les zones où il pourrait y avoir amélioration ou développement
- ▶ Intégrer les principes de la RAC dans des programmes et services existants
- ▶ Améliorer le développement professionnel des praticien(ne)s de la RAC
- ▶ Développer une stratégie pour mettre au point et mettre en place un service de RAC
- ▶ Développer des partenariats stratégiques pour diffuser les services de RAC

Le Manuel comporte six parties et comprend des Listes de contrôle d'auto-audit pour guider votre analyse ou votre mise à niveau de RAC. Vous y trouverez :

- ▶ la liste de contrôle d'auto-audit sur les principes directeurs de la RAC
- ▶ la liste de contrôle d'auto-audit sur les six étapes d'une RAC de qualité
- ▶ la liste de contrôle d'auto-audit sur les systèmes de RAC et
- ▶ la liste de contrôle d'auto-audit sur les procédures de qualité en RAC



## À propos des principes directeurs pour une pratique de RAC de qualité

Les principes directeurs de la RAC constituent les fondations de ce manuel. Ils permettent d'assurer équité et efficacité pour tout le processus de la RAC.

Dans un modèle systémique, le recours à ces principes est la clé de la qualité pour tous les aspects de la pratique. Ces neuf principes sont destinés à servir comme un tout organisé à quoi se référer et non pas comme une juxtaposition de principes sans lien entre eux.

### NEUF PRINCIPES DIRECTEURS POUR UNE PRATIQUE DE RAC DE QUALITÉ AU CANADA

#### a. Accessibilité

Les processus vont vraiment fournir information, conseils et accès à condition de :

- répondre aux interrogations des postulant(e)s
- avoir un juste rapport coût/efficacité autant pour le ou la postulant(e) que pour l'organisation
- être disponibles à la fois par la fréquence des évaluations et par les choix offerts pour combler les lacunes
- être centrés sur l'apprenant(e) adulte, volontaires, disponibles et inclusifs quant à toutes les capacités et différences

#### b. Uniformité

Les décideurs (conseiller(lère)s, évaluateur(trice)s, administrateur(trice)s) doivent travailler de concert pour atteindre une uniformité dans les critères, les formations, les outils, les procédures et les résultats.

Les définitions doivent être acceptées uniformément dans tous les secteurs pour permettre la transférabilité.

#### c. Équité

Les processus doivent se faire sans préjugés et reconnaître tout un éventail de ces façons dont les gens apprennent. C'est pourquoi les postulant(e)s seront autorisé(e)s à faire la démonstration de leurs compétences selon diverses approches.

Un mécanisme d'appel doit être prévu.

Les politiques et procédures de l'organisation doivent suivre les principes de la RAC.

#### d. Respect

Les processus vont éliminer les obstacles à condition d'être non discriminatoires, culturellement congruents et inclusifs, de valoriser l'unicité de chaque individu et de se servir d'un langage simple pour s'assurer que la communication se fasse toujours avec clarté.

#### e. Validité

Les méthodes d'évaluation doivent être en concordance avec les mesures de réussite attendues (par exemple, des compétences, des standards professionnels, des objectifs, des résultats).

#### f. L'Souplesse

es méthodes d'évaluation doivent être rentables en termes de temps et de coûts.

À cette fin, toute une gamme de modèles d'évaluation efficaces doivent être proposées.

#### g. L'Rigueur

es méthodes d'évaluation de la RAC doivent refléter le but des compétences, standards et résultats exigés, comporter des exigences équivalentes à celles des méthodes d'évaluation traditionnelles, être menées par des experts dans le domaine en question et répondre aux exigences du travail ou aux critères de la mise en pratique.

#### h. Transparence

L'information doit être véhiculée dans un langage simple et clair, de façon à être comprise par toutes les parties (postulant(e)s, conseiller(lère)s, évaluateur(trice)s et administrateur(trice)s).

Les politiques, processus et critères doivent être complets, entièrement présentés et précis. Par exemple, les étapes du processus seront claires et faciles à suivre, les raisons seront données pour chaque action nécessaire pour compléter le processus, les méthodes d'évaluation et les critères d'apprentissage seront clairement indiqués et les résultats de l'évaluation RAC seront fournis, autant les lacunes que les réussites.

#### i. Professionnalisme

Tout le personnel impliqué dans les services de RAC recevra formation initiale et formation continue pour ses fonctions de RAC (counseling, évaluation, développement et administration de systèmes ou tout autre service relié).

## Pourquoi la Qualité est-elle si importante en RAC ?

La reconnaissance des acquis et compétences (RAC) est un puissant outil d'amélioration des chances au travail et dans la vie. Quand des individus se sentent reconnus, quand leurs compétences ont leur pleine valeur sur les lieux de travail, quand leur contribution à la communauté est soulignée, tout le monde y trouve son profit, individus, organisations, communautés, tout le pays. Les organisations réellement ouvertes aux principes de la RAC sont souvent plus flexibles, plus attentives aux besoins du client et plus respectueuses des apprentissages de chacun et chacune, peu importe leur mode d'acquisition.

Beaucoup de gens dépendent de l'intégrité du processus de RAC et de la validité de ses résultats : individus en apprentissage, conseiller(lère)s, évaluateur(trice)s et, en fin de processus, employeurs, corps de métiers, institutions académiques et corps réglementaires. Tous doivent pouvoir être sûrs que le processus d'évaluation est uniformément équitable, valide, fiable et conforme à tous les standards d'évaluation professionnels et légaux.

Il est donc essentiel que chaque système ou programme de RAC satisfasse aux standards de qualité assurant l'intégrité de chaque décision et de chaque résultat d'évaluation. Le tableau suivant en décrit chaque étape ainsi que les liens qui en font un processus de RAC structuré.



Le manuel fournit le détail des éléments importants de chacune des 6 étapes.

Les éléments d'un processus de RAC de qualité concourent à garantir que les connaissances, compétences et capacités d'un individu sont identifiées et répertoriées, mises en perspective, évaluées et reconnues. Au fond, la RAC est une démarche où collaborent des individus apprenants et des conseiller(lère)s assisté(e)s d'évaluateurs et d'évaluatrices. Dans ce processus, selon la situation, les individus en apprentissage seront désignés par un des termes suivants :

- ▶ **Postulant(e)s** ▶ **Candidat(e)s** ▶ **Client(e)s**
- ▶ **Employé(e)s** ▶ **Apprenant(e)s**

Dans le processus de collaboration de la RAC, les individus apprenants sont amenés à faire preuve ou faire montre de leurs connaissances, compétences et capacités en préparation du processus d'évaluation. Les évaluateur(trice)s répertorient et évaluent les éléments du dossier et fournissent un feedback éclairant aux individus apprenants au terme du processus d'évaluation. Le processus de RAC incite tous les partenaires à travailler de concert pour permettre aux individus d'atteindre leurs objectifs.

## Allez-y

**Visitez le site web de CAPLA ou envoyez un courriel à [info@capla.ca](mailto:info@capla.ca) ou appelez-nous au 877-731-1333 pour faire l'achat de votre exemplaire du Manuel d'assurance-qualité en RAC.**

En intégrant des pratiques de RAC de qualité, vous pourrez offrir encore plus de chances de réussite aux individus issus de tous les parcours de la vie. Vous donnerez aux gens la possibilité de fonder leurs décisions de vie, leurs décisions de carrière et leurs décisions personnelles sur les bases de ce qu'ils savent déjà ou de ce qu'ils sont capables de faire. Ainsi, vous consoliderez votre organisation ou votre institution par un usage plus efficace de vos ressources parfois limitées, vous fournirez aussi des chances de développement professionnel à vos praticien(ne)s et vous développerez par là-même des systèmes équitables, efficaces et accessibles. Si vous vous êtes déjà engagés dans la voie de

l'évaluation et de la reconnaissance des acquis, vous pourrez tirer parti des Listes de contrôle d'auto-audit pour réexaminer votre processus actuel, repérer les lacunes et développer un plan d'implantation ou d'amélioration d'un ou plusieurs aspects de vos services de RAC. Si vous n'en êtes qu'au début, vous trouverez dans ce manuel d'importantes ressources et des exemples de meilleures pratiques qui pourront vous guider dans vos éventuelles démarches d'implantation de la RAC dans votre organisation.

CAPLA accueillera avec plaisir feedback et questions de votre part et sera toujours disponible pour vous fournir aide et soutien.

## REMERCIEMENTS

CAPLA tient à remercier les acteurs impliqués de partout au Canada qui ont consacré leur temps et leurs idées au développement de ce Manuel de l'assurance-qualité en RAC.

Reframed Learning Concepts a assumé la préparation de ce Manuel.

Nous remercions aussi EDSC dont la contribution financière a rendu ce projet possible.



Employment and  
Social Development Canada

Emploi et  
Développement social Canada

[www.capla.ca](http://www.capla.ca)

Canadian Association for Prior Learning Assessment (CAPLA)

PO Box 56001, RPO Minto Place, Ottawa, ON K1R 7Z1

Phone: 613-860-1747 • Email: [info@capla.ca](mailto:info@capla.ca)



Canadian Association for Prior Learning Assessment

*...supporting the recognition of prior learning since 1997*

Association canadienne pour la reconnaissance des acquis

*...œuvrant à la reconnaissance des acquis depuis 1997*