



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Texte sur les retombées pratiques de la recherche

Cadre de référence réflexif pour élaborer, implanter et évaluer un dispositif de reconnaissance d'acquis et de compétences

Auteure

Chantal Lepire, Ph. D., c.o., professeure régulière en psychopédagogie de l'enseignement professionnel, Université du Québec à Rimouski, Canada
chantal_lepire@uqar.ca



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

Du moment où une organisation, une association ou une institution croient pertinent l'acte de reconnaître formellement le développement personnel, scolaire et professionnel d'individus tout au long de leur vie, un monde de complexité s'ouvre pas à pas : Qu'est-ce qui est reconnu ? Comment reconnaître ? Quels sont les modèles actuels de reconnaissance ? Quels éléments considérer ? Par où commencer ? Beaucoup de questions surviennent, plusieurs pistes de réponses apparaissent et de nombreuses possibilités de naviguer à l'aveugle émergent. Les activités d'élaboration, d'implantation et d'évaluation d'un dispositif de reconnaissance d'acquis et de compétences (RAC) peuvent être guidées par un cadre de référence réflexif dans le but de soutenir les intentions de différentes organisations.

Le *Cadre de référence réflexif pour élaborer, implanter et évaluer un dispositif de reconnaissance d'acquis et de compétences* est issu d'une démarche documentaire et d'enquête par entretiens portant sur des processus, des défis rencontrés et des pratiques jugées efficaces selon la perspective des ordres professionnels québécois. Il se présente telle une première proposition qui sera appelée à se transformer. Conséquemment, il est évolutif et ne prétend pas décrire les réalités, mais plutôt certaines facettes de celles-ci. Il se veut générique, ayant ainsi le potentiel de s'adapter à différents contextes où un dispositif est à élaborer, à implanter ou à évaluer. Sa fonction principale est de servir de guide en proposant six dimensions (*Norme, Identité, Finances, Évaluation, Accompagnement, Formation*) pour lesquelles sont suggérées des questions spécifiques. Ces dernières ont pour finalité de susciter des réflexions. Bien qu'au départ ce cadre découle du contexte de qualification de l'effectif enseignant non légalement qualifié, il est anticipé qu'il soit aussi pertinent pour d'autres disciplines puisqu'un total de 15 professions sont liées à la démarche documentaire et sept à celle de l'enquête. Une diversité de contextes et de pratiques est donc inhérente à la démarche.

Précédemment dans le texte, il a été précisé que six dimensions (Figure 1) constituaient le *Cadre de référence réflexif* et puisqu'elles en sont le cœur, elles sont présentées dans les prochains paragraphes.



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

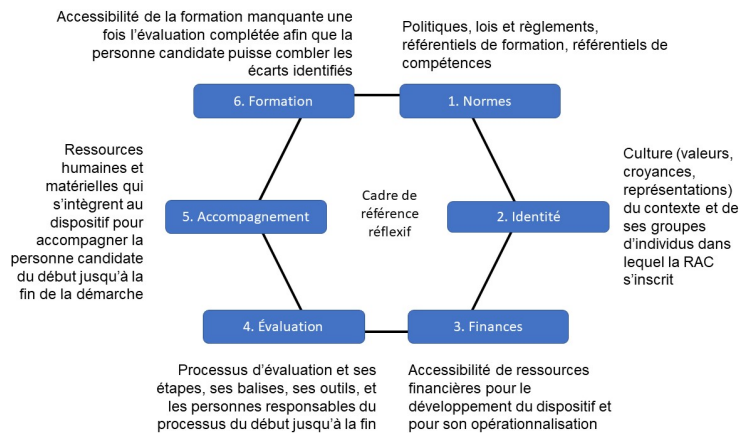


Figure 1 : Six dimensions du cadre de référence réflexif pour élaborer, implanter et évaluer un dispositif de RAC

Les normes, première dimension, renvoient aux politiques, aux lois et aux règlements liés au contexte dans lequel la RAC s'inscrit ainsi qu'aux référentiels de formation et de compétences pertinents. Trois questions sont proposées :

1. Quelles sont les normes obligatoires (règlements) à considérer ?
2. Quelle est la nature de la relation entre ces normes (tension ou accord) ?
3. Comment ces normes déterminent la structure du dispositif de RAC ?

L'identité, deuxième dimension, renvoie à la culture (valeurs, croyances, représentations) du contexte et aux groupes d'individus reliés, dans lequel la RAC s'inscrit. Quatre questions sont proposées :

1. Quelles sont les principales valeurs qui émanent du contexte et des individus reliés au dispositif ?
2. Quelles sont les croyances et représentations sous-jacentes à ces valeurs ?
3. Quel est le degré de valorisation qui émane du contexte et des individus reliés à la RAC ?
4. À quel point ces valeurs, représentations et degrés de valorisation facilitent-ils ou entravent-ils l'élaboration,



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

l'implantation et le fonctionnement global du dispositif au regard des normes ?

Les finances, troisième dimension, renvoient à l'accessibilité à des ressources financières pour le développement et l'opérationnalisation du dispositif. Quatre questions sont proposées :

1. Quelles ressources financières sont à injecter pour le développement et l'opérationnalisation du dispositif ?
2. Quelles ressources sont présentes et manquantes ?
3. Quelles sources de financement sont possibles ?
4. Quel impact un sous-financement a-t-il sur les autres dimensions, précisément l'Évaluation, l'Accompagnement et la Formation ?

L'évaluation, quatrième dimension, renvoie au processus d'évaluation, à ses étapes, à ses balises, à ses outils, et aux personnes responsables du processus du début jusqu'à la fin. Sept questions sont proposées :

1. Quels sont les objets d'évaluation (diplômes, formations, expériences professionnelles, compétences) ?
2. Quel est le point de départ de l'évaluation (normes prescrites, expériences professionnelles, combinaison d'éléments) ?
3. Quelles sont les sources et modalités reliées aux objets d'évaluation ?
4. Quelles étapes ponctuent le processus ?
5. Qui sont les personnes responsables de l'évaluation et quelles sont leurs compétences ?
6. Quelles sont les modalités de surveillance et d'évaluation du processus d'évaluation ?
7. Quel budget est attribué pour cette dimension ?

L'accompagnement, cinquième dimension, renvoie aux ressources humaines et matérielles qui s'intègrent au dispositif pour accompagner la personne candidate dès le début de la prise de contact avec le dispositif, jusqu'au terme du processus. Trois questions sont proposées :

1. Quelles sont les ressources humaines nécessaires et leur rôle respectif, afin d'accompagner la personne candidate



REVUE HYBRIDE DE L'ÉDUCATION

avant le dépôt du dossier, pendant l'étude du dossier et après l'étude du dossier ?

2. Quel est le matériel essentiel à développer, à améliorer et à rendre disponible pour la personne candidate, et ce, lors de toutes les étapes du processus ?
3. Ces besoins en ressources sont-ils cohérents avec les ressources financières et l'Évaluation mise en place ?

La formation, sixième dimension, renvoie à l'accessibilité de la formation manquante une fois l'évaluation complétée afin que la personne candidate puisse combler les écarts évalués. L'accessibilité, pour la personne candidate, réfère aux dates de délivrance de la formation, au temps requis pour réaliser celle-ci, à son coût et à la flexibilité des modalités. L'accessibilité, pour l'organisation responsable du dispositif réfère aux possibilités de fournir les formations ou encore d'établir des partenariats. Trois questions sont proposées :

1. Quels partenaires sont pertinents afin de proposer une offre de formation ?
2. Quel est le degré d'ouverture et de flexibilité sur le plan de l'intégration des personnes candidates à ces formations ?
3. Quel est le potentiel d'autogestion de la formation manquante de l'organisation responsable ?

En somme, ce *Cadre de référence réflexif* offre des balises de réflexion et de dialogue à tous groupes ou organisations qui souhaitent élaborer, implanter ou évaluer un dispositif de RAC, et ce, peu importe le contexte et la discipline. Il ne prétend pas à la complétude, ainsi, les personnes qui l'utilisent sont invitées à le bonifier de dimensions et à se laisser guider par des questions inspirantes adaptées à leur contexte. De plus, il est essentiel de rappeler que ce *Cadre de référence réflexif* est une première proposition. Ainsi, les milieux sont invités à communiquer avec l'auteurice de cet article pour l'informer de leur intérêt à participer à un éventuel projet réunissant autant les dispositifs de RAC en élaboration, en implantation ou encore qui seraient rendus à une phase d'évaluation. L'objectif de ce projet sera de franchir les étapes de modélisation, contribuant au passage d'un cadre de référence à un modèle empirique issu d'une approche collaborative entre milieux de pratique et de recherche.