

Étude du service de reconnaissance des acquis expérientiels des Collèges communautaires francophones du Nouveau-Brunswick.

Préparé par :

Robert Baudouin, Université de Moncton
Line Croussette, Collège communautaire du N.-B.
Mélissa Lelièvre, Université de Moncton
Ginette Vienneau, Collège communautaire du N.-B.

Mai 2010

Sommaire exécutif

Ce rapport présente les résultats d'une étude effectuée en partenariat entre le Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick et le Centre de recherche et de développement en éducation de l'Université de Moncton. L'étude poursuit deux objectifs dont les buts sont d'alimenter la réflexion à l'égard du programme de reconnaissance des acquis expérimentiels du Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick. Le premier objectif est de recueillir des informations concernant des programmes de reconnaissance des acquis (RA) dans d'autres établissements postsecondaires du Canada et ailleurs. Le deuxième objectif est de décrire la situation actuelle du programme de reconnaissance des acquis dans le CCNB tel que perçu par les principaux acteurs impliqués.

Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick maintient depuis plusieurs années un programme de RA dont le principe directeur est clairement établi par la politique 4214. Celle-ci reconnaît deux types de reconnaissance d'acquis, soit les acquis de type institutionnel, ou de formation (RAF) et les apprentissages expérimentiels, ou acquis expérimentiels (RAE). Au cours de l'année 2008-2009, le Collège communautaire du N.-B. a reçu 2298 demandes de reconnaissance d'acquis (1629, RAF et 669 RAE). De ceux-ci, 87% furent approuvés (83% RAF et 95%, RAE).

Bien que les deux types de RA soient importants, dans ce rapport, nous discuterons seulement de la reconnaissance des acquis expérimentiels (RAE). Notre rapport se divise en trois parties. Dans la première partie, nous ferons un rappel des définitions des principaux concepts utilisés dans l'étude. La deuxième partie, intitulée *l'inventaire des pratiques*,

cueille de l'information concernant les programmes de reconnaissance des acquis mis en œuvre dans certains organismes situés au Canada, aux États-Unis, en Suisse, en Australie et en Angleterre. La troisième partie, intitulée *l'analyse des pratiques actuelles au CCNB*, vise à décrire la situation actuelle et la situation désirée concernant la reconnaissance des acquis expérimentiels dans les cinq constituantes du Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick. Nous rapportons les résultats de trois cueillettes de données ; deux sous formes de sondages en ligne auprès des étudiants et des enseignants et, la troisième, six groupes discussions auprès des groupes du personnel des collèges.

Un questionnaire de sondage destiné aux étudiants fut préparé par les membres de l'équipe de l'étude. Celui-ci fut placé sur le site internet du Collège et des courriels furent largement distribués sollicitant la participation au sondage. Le questionnaire demeura en ligne pendant le mois de novembre 2009. Pendant la période du sondage, 95 étudiants répondirent au questionnaire. De ceux-ci 15 (15,8%) avaient fait un processus d'ÉRA. Et, de ces étudiants, 4 en avaient fait deux.

Nous avons demandé à ceux qui n'avaient pas fait une demande de RAE, la raison principale de cette décision. Les résultats montrent que le plus grand pourcentage, 81,7%, n'ont tout simplement jamais entendu parler de l'ÉRA. Cette réponse se combine probablement bien avec la réponse, « je n'en avais pas besoin » (11,3%). Finalement, seulement 2,8% ont répondu que c'est parce que le processus est trop long et un étudiant a répondu qu'il préférerait refaire le cours.

Nous avons demandé à ceux et celles qui avaient fait une demande, de quelle source ils avaient entendu parler du service de l'ÉRA. La majorité des répondants ont indiqué un enseignant (64,3%) ou le conseiller en orientation (42,9%).

Dix répondants ont indiqué avoir reçu de l'aide pour construire leur dossier. Tous les étudiants sauf deux se sont dits « très satisfait » ou « satisfait » de l'aide reçue.

Nous avons ensuite questionné les étudiants à l'égard des outils utilisés et leur niveau de satisfaction envers ceux-ci. Huit étudiants ont indiqué au moins un outil, trois individus ont utilisé deux outils. Nous remarquons qu'aucun des répondants ont indiqué avoir utilisé le portfolio. L'examen ou test a été l'outil le plus fréquemment utilisé, suivi de près de l'entrevue. Généralement, les étudiants sont « très satisfaits » ou « satisfaits » des outils utilisés.

Treize répondants ont indiqué leur niveau de satisfaction générale à l'égard du service obtenu lors de leur démarche d'ÉRA. La majorité se sont dit « très satisfait » (46,2%) ou « satisfait » (38,5).

Un deuxième questionnaire de sondage fut préparé par l'équipe du projet, celui-ci destiné aux enseignants. Il fut placé sur le site internet aux mêmes dates que le premier, soit du 1er novembre au 1er décembre 2009.

Nous avons recueilli 106 questionnaires d'enseignants. Parmi ceux-ci, 27 (25,5%) ont été impliqués dans un processus d'ÉRAE au cours des trois dernières années. De ceux-ci, 15 enseignants (55,6%) ont été impliqués au moins une fois à titre de conseiller ou d'évaluateur. Celles-ci varient entre 1 et 10 dossiers, la majorité étant trois ou moins. De

plus, 8 répondants ont participé à d'autres titres : chef de département, consultant, enseignant ou non-précisé.

Nous avons ensuite demandé aux membres du personnel, quels outils ils avaient utilisé et quel en a été leur niveau de satisfaction. Parmi les répondants qui ont répondu, la majorité ont utilisé 2 outils (33,3%) ou un outil (22,2%). Un répondant a indiqué avoir utilisé 5 outils. Les outils les plus utilisés sont l'examen ou test et l'entrevue (23,3% chaque), suivi du portfolio et de la démonstration ou simulation (20,5% chaque).

Nous avons interrogé les membres du personnel concernant leur formation en ÉRAE. Ceci nous a permis de constater que 2 des 27 répondants (7,4%) ont rapporté avoir suivi une formation. Ces deux répondants se sont dits « très satisfait » de la formation reçue. Parmi les répondants qui n'ont pas suivi de formation, 15 (88,2%) souhaiteraient en suivre une.

Les répondants étaient invités à nous indiquer leur niveau de satisfaction envers l'application faite des résultats du processus d'ÉRA. Près de la totalité (94,1%) se sont dits « très satisfait » ou « satisfait ».

À la question, « Avez-vous enseigné à un étudiant ayant reçu une reconnaissance d'acquis expérientiels pour une partie de votre cours ou un cours préalable au vôtre? », neuf (33,3%) des répondants ont dit « oui ». Le niveau de satisfaction envers les compétences acquises par l'étudiant est «Très satisfait » (22,2%) ou « Satisfait ».

Nous avons demandé d'indiquer le niveau de satisfaction envers le service d'ÉRAE. La majorité des répondants se sont dit « Très satisfait » (21,1%) ou « Satisfait » (57,9%).

Le troisième moyen de collecte de données utilisé afin de dresser un portrait de l'ÉRAE au CCNB est le groupe de discussion (focus group). À cette fin, une grille d'entrevue fut préparée par l'équipe du projet. Par la suite, sept groupes des discussions furent effectués auprès des chefs de département des campus, des conseillers en ÉRA et auprès de l'équipe de direction. Au total, 42 personnes nous ont partagé leurs opinions et commentaires.

Nous avons commencé chaque groupe de discussion avec la question générale et ouverte, « Pouvez-vous me parler de la RAE dans votre programme (campus)? » À l'égard de la quantité de demandes, les réactions furent très variées allant de « très peu d'ÉRA » à « *On en reçoit beaucoup* ». La réalité semble être plus près d'une variation entre les secteurs et les clientèles.

Malgré cette ambivalence au départ, les discussions s'amorçaient et prenaient un rythme engagé. Un consensus ressortait clairement : les participants voyaient le bien fondé de la RAE pour les étudiants, les collègues mais aussi pour la société en besoin de main d'œuvre qualifiée et compétente.

Les participants ont décrit plusieurs situations où la RAE s'est effectuée, ce qui nous permet d'identifier les clientèles actuelles et potentielles. Dans certains cas les individus devaient obtenir une certification. Il est à remarquer que dans la majorité de ces cas la certification est exigée par l'employeur ou par le gouvernement. Parfois, les individus veulent faire reconnaître une expérience passée qui pouvait allée jusqu'à l'ensemble de la

1ère année. La RAE est souvent utilisé comme équivalence à un stage. Certains cours font l'objet de demandes.

Ils identifiaient aussi des domaines où la certification n'est pas une exigence. Les participants ont aussi relatés des expériences passées qui ont bien fonctionnées. Par contre, certains participants croient qu'il faut procéder avec beaucoup de précautions dans certains domaines.

Aux dires de certains participants, la RAE semble encore mal connue, tandis que d'autres ont exprimé une opinion contraire. Peut-être que ce participant offre une explication « *C'est à recommencer à chaque année. On dirait que l'information ne passe pas* ».

Nous avons demandé aux participants de nous dire quels outils ils utilisaient en RAE. Certains participants ont identifié des difficultés reliés aux outils, en commençant par un manque de ceux-ci ou des lacunes et défis.

Nous avons demandé aux participants de nous parler des procédures en place actuellement. La description qui s'en suivit fut très constructive, certains participants ont identifié des défis. Par contre, l'opinion suivante faisait le consensus, « *Les conseillers pédagogiques nous aident beaucoup.* »

L'ÉRAE est reliée à une approche par compétences, les participants nous l'ont exprimé parfois directement, parfois indirectement. Bien qu'il soit possible de faire l'analyse des acquis dans une approche par compétence, il existe d'autres modèles. Selon les participants, l'approche par compétence implique des changements et des défis au niveau des objectifs, de la prestation des cours, des approches pédagogiques et de

l'évaluation. L'arrimage entre les compétences développées au Collège et celles utilisées en emploi pose également des défis. Parfois le défi est de reconnaître les acquis tout en répondant aux exigences professionnelles et certains défis relèvent des conséquences de l'application des crédits.

Un défi souvent mentionné par les participants est le travail exigé du personnel des collèges, des étudiants et parfois de la part des employeurs, dans le contexte des portfolios.

Les participants étaient très intéressés à nous partager leur vision de l'avenir de la RAE. D'entrée en jeu, ils voient une augmentation des demandes ou qu'en apportant des modifications à la structure, les demandes augmenteraient.

Ayant un regard positif vers l'avenir de la RAE, les participants ont aussi formulé des suggestions, à l'égard des objectifs, des clientèles potentielles, de certains types de formation.

Le développement de l'ÉRAE nécessiterait des actions concertées. Une amélioration ou révision du système devrait commencer en prenant un recul et en se posant des questions fondamentales à l'égard de la philosophie et de la politique de l'ÉRAE. Par la suite, des discussions devraient être entamées à l'égard de la programmation, de la formation et des ressources humaines, d'une mise en commun entre les campus et du financement.

Les sondages auprès des étudiants et des membres du personnel ainsi que les groupes de discussions nous ont permis de constater qu'il y avait un support très fort

envers le système de reconnaissance des acquis. Nous avons recueilli très peu de commentaires négatifs, beaucoup de commentaires positifs et plusieurs suggestions.

Suite à ces collectes d'informations nous avons dégagé des conclusions et formuler les recommandations suivantes :

- Que soit élaborée une série de questions avec lesquelles effectuer une deuxième consultation auprès des institutions postsecondaires du Canada. Ces questions seraient plus spécifiques, issues des conclusions de ce rapport et portant sur un projet de changements spécifiques.
- Que les instances appropriées du collège entreprennent une concertation de tous les acteurs impliqués sur la politique 4214 dans de répondre aux questions fondamentales, « qu'est ce que la RA? » et « pourquoi faire la RA? ». Non pas que c'est questions sont contestées, mais pour s'assurer d'une vision commune.
- Continuer les efforts pour rejoindre ces étudiants et d'examiner s'il n'y aurait pas lieu d'apporter des changements aux moyens de promotion du service.
- Que le service d'ÉRA distingue trois types de clientèles et, par conséquent, d'approches : 1) les étudiants qui initient eux-mêmes le processus; 2) les étudiants adultes qui reviennent aux études après un séjour plus ou moins long sur le marché du travail; 3) les individus sur le marché du travail, soit par l'intermédiaire de leur employeur ou de leur association professionnelle, qui sont en besoin de certification ou simplement de perfectionnement.

- Que les instances appropriées examinent le modèle de livraison des cours et des programmes par compétences et adoptent une position commune qui relierait cette approche à la RAE.
- Que les instances appropriées s'attardent sur l'application de la décision lorsqu'une RAE est accordée.
- Que le CCNB développe une formation sur la RA et que celle-ci soit offerte annuellement à tous les membres du personnel qui débutent au collège et aux anciens qui souhaiteraient une mise à jour.
- Que le CCNB offre une formation plus avancée du type «RPL Practionner » offerte au collège Red River.
- Que les instances appropriées voient à s'associer de nouveaux partenaires dans l'évaluation des acquis, telles qu'enseignants à la retraite, personnes compétentes de la communauté, membres des syndicats ou associations ou employeurs.
- Que les instances appropriées examinent les commentaires spécifiques au fonctionnement du service, émis par les participants à cette étude afin de déterminer des révisions utiles.
- Que les instances appropriées élaborent des procédures de cueillette d'information du fonctionnement du service et des procédures d'évaluation périodiques du service.

Table des matières

Table des matières.....	i
Liste des tableaux.....	ii
Introduction	1
1. Rappel des principaux concepts	3
2. L’inventaire des pratiques actuelles	10
2.1 Méthodologie	11
2.2 Résultats recueillis.....	12
3. Analyse de la pratique actuelle au CCNB.....	16
3.1 Le sondage auprès des étudiants.....	16
3.2 Le sondage auprès des enseignants.....	21
3.3 Les groupes de discussion	26
4. Conclusions et recommandations.....	40
Annexe A.....	45
Annexe B.....	53
Annexe C.....	63
Annexe D.....	77

Liste des tableaux

1. Raisons pour ne pas avoir fait une demande d'ÉRA.....	17
2. Sources d'information au sujet de l'ÉRA.....	18
3. Niveaux de satisfaction à l'égard de l'aide reçu dans la préparation du dossier.....	18
4. Outils utilisés et niveau de satisfaction.....	19
5. Satisfaction générale envers la démarche de RAE.....	20
6. Nombre de participations à l'ÉRAE.....	21
7. Outils utilisés et niveaux de satisfaction.....	22
8. Niveau de satisfaction envers l'application faite des résultats du processus d'ÉRA.....	22
9. Niveau de satisfaction envers les compétences acquises par l'étudiant.....	23
10. Niveau de satisfaction envers le service d'ÉRAE.....	23
11. Description des groupes de discussion.....	26

Introduction

L'alternance entre les études et le marché du travail n'est pas un phénomène nouveau. Toutefois, le développement économique fait en sorte que l'importance du concept d'éducation tout au long de la vie grandit sans cesse. De pair, la reconnaissance des acquis prend elle aussi de plus en plus d'importance. Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick est mis en place, il y a déjà plusieurs années, un service d'évaluation et de reconnaissance des acquis qui a connu un grand succès. Aujourd'hui, plusieurs expriment le besoin d'analyser les forces et les défis de ce service afin d'aller plus loin et de faire mieux ce que le service fait déjà bien.

Ce rapport présente les résultats d'une étude effectuée en partenariat entre le Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick et le Centre de recherche et de développement en éducation de l'Université de Moncton. L'étude poursuit deux objectifs dont les buts sont d'alimenter la réflexion à l'égard du programme de reconnaissance des acquis expérientiels du Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick. Le premier objectif est de recueillir des informations concernant des programmes de reconnaissance des acquis (RA) dans d'autres établissements postsecondaires du Canada et ailleurs. Le deuxième objectif est de décrire la situation actuelle du programme de reconnaissance des acquis dans le CCNB tel que perçu par les principaux acteurs impliqués.

Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick maintient depuis plusieurs années un programme de RA. La politique 4214 en établit le principe directeur :

« Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick-Organisme de service spécial (CCNB-OSS), appelé ci-après Organisme reconnaît la

valeur de la formation antérieure de ses étudiants, potentiels ou inscrits, de même que celle des acquis expérientiels des personnes désireuses de poursuivre une formation postsecondaire. En offrant des possibilités de reconnaissance des acquis, l'Organisme veut promouvoir l'accessibilité à la formation, faciliter l'accès au marché du travail, et la mobilité. Par ailleurs, la reconnaissance des acquis constitue un des ingrédients de la stratégie provinciale visant à favoriser l'apprentissage tout au long de la vie. Dans ce contexte, la présente politique regroupe donc des éléments pertinents à la reconnaissance des acquis de type institutionnel et à celle des apprentissages expérientiels. »

La politique reconnaît deux types de reconnaissance d'acquis, soit les acquis de type institutionnel, ou de formation (RAF) et les apprentissages expérientiels, ou acquis expérientiels (RAE). Au cours de l'année 2008-2009, le Collège communautaire du N.-B. a reçu 2298 demandes de reconnaissance d'acquis (1629, RAF et 669 RAE). De ceux-ci, 87% furent approuvés (83% RAF et 95%, RAE).

Bien que les deux types de RA soient importants, dans ce rapport, nous discuterons seulement de la reconnaissance des acquis expérientiels (RAE). Notre rapport se divise en trois parties. Dans la première partie, nous ferons un rappel des définitions des principaux concepts utilisés dans l'étude.

Ensuite, la deuxième partie intitulée *l'inventaire des pratiques*, cueille de l'information concernant les programmes de reconnaissance des acquis mis en œuvre dans certains organismes situés au Canada, aux États-Unis, en Suisse, en Australie et en Angleterre. Plus spécifiquement, nous décrivons les démarches effectuées, les outils utilisés, le financement, le personnel affecté et les programmes de formation offerts par des institutions de formations post-secondaires ou des agences gouvernementales.

La troisième partie, intitulée *l'analyse des pratiques actuelles au CCNB*, vise à décrire la situation actuelle et la situation désirée concernant la reconnaissance des acquis expérimentiels dans les cinq constituantes du Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick. Nous rapportons les résultats de trois cueillettes de données ; deux sous formes de sondages en ligne auprès des étudiants et des enseignants et, la troisième, six groupes discussions auprès des groupes du personnel des collèges.

1. Rappel des principaux concepts

Depuis plusieurs années différentes approches de reconnaissance des acquis sont implantées et discutées dans les institutions postsecondaires. Rappelons que la reconnaissance des acquis se définit par la prise en considération de l'ensemble des formations et des expériences qu'un individu a acquises tout au long de sa vie. Deux types d'acquis sont généralement reconnus, les acquis scolaires et expérimentiels. Dans la présente étude, nous nous sommes intéressés à la reconnaissance des acquis expérimentiels. Pour bien comprendre, il importe de faire la distinction entre l'expérience et l'apprentissage. Selon Marthe Sansregret (1988), l'ÉRAE tente d'évaluer les apprentissages faits par l'expérience et non de seulement reconnaître l'expérience. Ce que l'individu a appris est la cible de l'ÉRAE et non comment il l'a appris.

L'apprentissage étant le but final de l'expérience, questionnons-nous sur le sens que nous donnons à ce construit bien compris intuitivement mais rarement explicitement définit. Legendre (2000) écrit que l'apprentissage est une modification dans le

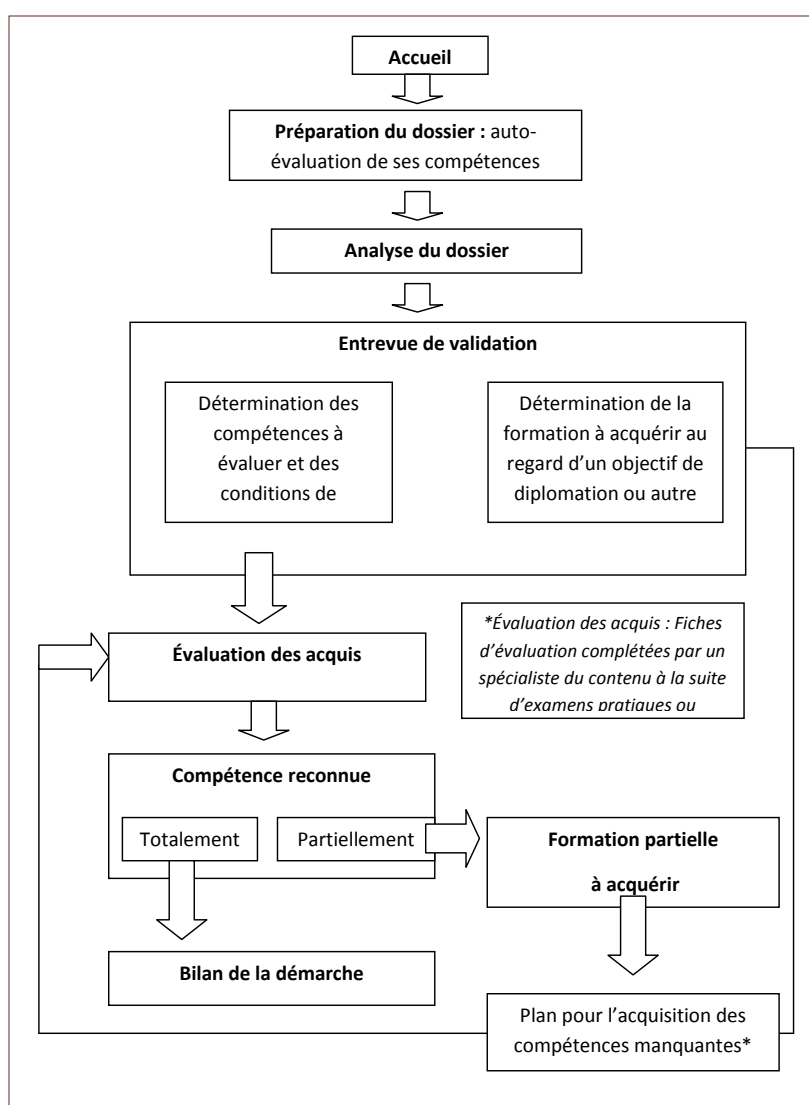
comportement, l'attitude ou le potentiel à la suite de l'acquisition et l'intégration d'informations. Par conséquent, l'apprentissage peut-être formel, tel un contexte scolaire, non-formel, tel un atelier ou une auto-formation, ou informel, tel que vécu en travaillant dans un contexte d'emploi ou autre.

Dans la présente étude, nous nous intéressons également à la question suivante : «Qu'est-ce que la reconnaissance?». Selon le dictionnaire Multi de la langue française (2003), reconnaissance signifie l'action de reconnaître, d'accepter ou d'admettre. D'abord, par l'individu lui-même et ensuite par d'autres. La reconnaissance peut, elle aussi, être formelle ou informelle.

Cette distinction entraîne une nouvelle question, soit «Pourquoi reconnaître?». Dans le contexte du présent document, nous retenons la reconnaissance formelle des acquis tout d'abord, pour atteindre un objectif, d'obtenir des crédits de cours, un diplôme, une certification.

Il faut en dernier lieu distinguer entre la reconnaissance et l'évaluation de l'apprentissage. Dans un cadre formel, ces deux procédures sont indissociables. Afin de reconnaître les apprentissages, il faut d'abord en évaluer la quantité, la qualité et la pertinence. Pour porter un jugement sur les apprentissages, il faut recueillir les informations qui permettront aux décideurs de comparer les acquis à des normes ou standards appropriés. Des méthodes d'évaluation incluant les procédures, les outils et les normes doivent donc être développées.

Les programmes d'évaluation de reconnaissances des acquis sont nombreuses et variées. Elles peuvent, tout dépendant les étapes et les outils utilisés, durée entre 1 à 6 mois, et même dans certain cas, plus longtemps. Elle peut impliquer une seule personne ou plusieurs. Elle peut s'appliquer à l'ensemble du programme de formation ou à seulement une partie. De ce fait, chaque institution doit développer son propre programme d'évaluation et de reconnaissance des acquis. Pour illustrer les étapes d'une telle démarche, nous décrivons le modèle proposé par le Ministère de l'éducation, loisirs et sports du Québec. Celui-ci illustre son modèle à l'aide du schéma suivant :



Nous y retrouvons donc les étapes suivantes :

1. *Accueil*

Permet à la personne intéressée de s'informer sur la démarche de reconnaissance des acquis et d'établir un contact avec une personne ressource qui pourra l'accompagner dans la construction de son dossier.

2. *Préparation du dossier*

La personne intéressée doit préciser ses objectifs (obtenir un diplôme, un emploi ou une qualification quelconque, etc.), faire l'inventaire de sa scolarité, de ses expériences de travail et de vie. Il doit aussi remplir les fiches descriptives correspondant aux compétences qu'il souhaite se voir reconnaître. Finalement, il fait parvenir son dossier à l'établissement de son choix.

3. *Analyse du dossier*

Le conseiller en reconnaissance des acquis vérifie le dossier, analyse la pertinence de la demande et établit les équivalences, s'il y a lieu, en fonction des preuves fournis. Ici, le conseiller peut être appelé à se joindre à des spécialistes de contenu pour l'aider à évaluer la pertinence de la demande. C'est à cette étape que le spécialiste de contenu, avec l'aide du conseiller, préparent l'entrevue de validation du candidat.

4. *Entrevue de validation*

Un jury composé de spécialistes de contenu fait passer une entrevue au candidat afin de s'assurer de la présence des compétences mentionnée lors de l'analyse du

dossier. Si le jury juge que les éléments mentionnés dans le dossier ne sont pas complètement acquis, il peut recommander à la personne de s'inscrire directement à la formation. Dans le cas où seulement quelques éléments s'avèrent juste, le jury peut proposer une formation d'appoint préalable à l'évaluation. Si la présomption de maîtrise ou d'acquisition d'une compétence est justifiée, le jury décide ensuite la condition de reconnaissance à utiliser pour chacune des compétences à évaluer en tenant compte du choix que la personne a exprimé sur chacune des fiches descriptives qu'elle a remplies.

5. *Évaluation des acquis*

À l'aide de l'instrumentation requise (fournie par le conseiller en reconnaissance des acquis) le spécialiste de contenu peut évaluer la personne au regard de chacune des compétences retenues à la suite de l'entrevue de validation. Si la personne démontre la maîtrise d'une compétence, celle-ci lui sera reconnue officiellement selon la méthode privilégiée par l'établissement.

6. *Bilan de la démarche et le suivi du plan d'accompagnement pour l'acquisition de la formation manquante*

Lorsque l'évaluation est terminée, le conseiller dresse et met à jour un bilan des compétences acquises et s'il y a lieu, un plan d'acquisition des compétences manquantes. Ce plan d'acquisition renseigne la personne concernant l'écart entre ses compétences acquises et celles à maîtriser pour l'atteinte des objectifs de départ.

De plus, la littérature consultée nous présente plusieurs outils et instruments qui sont utilisés pour évaluer les acquis expérientiels dont voici les principaux :

Portfolio

« Un «portfolio» est un dossier personnel, documenté et systématique, constitué pour reconnaître personnellement ses acquis, ou pour les faire reconnaître par une institution d'enseignement, un organisme de formation ou par un employeur» (Ginette Robin, 1991). Le portfolio peut contenir des documents tel que : diplôme, C.V., lettre de références des différents employeurs, etc.

Portfolio numérique (électronique)

Talbot (2005) définit le portfolio numérique ou électronique comme étant une collection d'informations numériques décrivant et illustrant les apprentissages, la carrière d'une personne, son expérience et ses réussites. Un ePortfolio est un espace privé où son propriétaire au contrôle complet de qui y a accès, quand et comment. Le contenu des ePortfolios et les services associés peuvent être partagés avec d'autres pour accompagner la validation des acquis de l'expérience, compléter ou remplacer des examens, réfléchir sur son apprentissage ou sa carrière, accompagner le développement professionnel continu, la planification de l'apprentissage ou la recherche d'un travail.

Bilan des compétences

Démarche visant à déterminer et évaluer le parcours professionnel, et les objectifs du candidat.

Histoire de vie (peut faire parti du portfolio)

Elle peut être faite individuellement ou collectivement. Peu connue et encore moins reconnue, surtout par les institutions. Un outil privilégié d'autoformation.

En effet, ce n'est pas rare que pour une évaluation, plus d'un outil soit utilisé. La combinaison de deux outils d'évaluation permet aux évaluateurs de cerner les imitations et de s'assurer que la personne possède bien le savoir et le savoir-faire qu'il cherche à se faire reconnaître.

Examens écrits

- Structuré : Le candidat traite d'un sujet selon des considérations et des limites précises.
- Non structuré : Le candidat écrit sur un sujet de son choix en déterminant aussi la forme et la structure.

Tests

- Standardisés : Le candidat répond à des questions standardisées, à choix multiples.
- Des professeurs : Le candidat répond à des questions fait sur mesure pour lui par les professeurs.

Entrevues

- Examen oral : Le candidat répond à des questions préparées à l'avance et reliées directement à la compétence évaluée.
- Face à face ou devant jury :
 - Très structurée: liste de questions à poser dans un ordre prédéterminé.
 - Semi-structurée : l'interviewer connaît exactement l'information recherchée, mais change la formulation et la séquence des questions.

Performances

Le candidat accomplit une tâche spécifique. Les démonstrations et les simulations font partie des performances.

Démonstrations

Le candidat prouve ses habiletés en accomplissant une tâche spécifique dans un milieu réel.

Simulations

Le candidat prouve ses habiletés en accomplissant une tâche de nature et contenu prédéterminés. Ce définit comme une substitution de la réalité.

2. L'inventaire des pratiques actuelles

Le premier objectif de cette étude est de recueillir des informations concernant des programmes de reconnaissance des acquis dans d'autres établissements postsecondaires du Canada et ailleurs. Il serait illusoire de croire que nous pouvions faire l'inventaire de toutes les établissements postsecondaires du Canada et d'ailleurs qui offrent des services de reconnaissance des acquis. Nous avons donc tenté d'identifier les établissements qui offraient des programmes qui innovaient d'une façon ou d'une autre.

2.1 Méthodologie

Les contacts ont été faits, du mois de mai à août 2009, principalement par courriel auprès d'environ 65 institutions postsecondaires utilisant un système de reconnaissance des acquis expérimentiels. Au Canada, nous avons contacté des institutions de niveau collégial provenant de chaque province et territoire. En plus, nous avons consulté le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport au Québec (MELS) et le Service d'Évaluation et de Reconnaissance des Acquis et des Compétences de l'Île de Montréal (SERACIM). Aux États-Unis, trois institutions ont été approchées, deux collèges et une université. Finalement, des contacts furent faits avec d'institutions à l'international. Les courriels furent envoyés à des associations en Suisse, en Australie et en France ainsi qu'à un collègue en Angleterre. Un contact a aussi été fait avec un comité sectoriel, celui de *Bio Talent*.

Chacun des courriels envoyés était destiné au responsable de la reconnaissance des acquis expérimentiels. Nous expliquions les objectifs et la démarche de la présente étude et nous demandions des renseignements concernant la démarche à suivre par le candidat pour se faire reconnaître des acquis, les outils d'évaluation, les statistiques d'utilisation de la RAE (si disponible), les programmes de formation dispensés par le service de l'ÉRA, ainsi que les ressources humaines et financières reliées à ce service.

La majorité des démarches auprès des institutions fut positive, plusieurs institutions accordaient un intérêt à notre recherche. Certaines informations ont tout de même été plus difficiles à trouver, car ce n'est pas toutes les institutions qui ont, par exemple des statistiques concernant l'utilisation de leur système de reconnaissance des acquis.

2.2 Résultats recueillis

Les 23 institutions suivantes ont répondu à notre demande d'information. Une description plus détaillée est présentée à l'Annexe A.

- Association pour la reconnaissance des acquis (ARRA), Suisse
- Aurora College, Territoire du nord-ouest
- Bradford College, Angleterre
- British Columbia Institute of Technology (BCIT), Colombie Britannique
- Cégep Saint-Laurent, Québec
- Collège Boréal, Ontario
- College Community of Vermont, États-Unis
- College of the North Atlantic, Terre-Neuve et Labrador
- Compétences Montréal, Québec
- Conseil sectoriel : BioTalent, Ontario
- Edgewood College, États-Unis
- Mount Royal College, Alberta
- Nouveau-Brunswick Community College, Nouveau-Brunswick
- Nova Scotia Community College, Nouvelle-Écosse
- Raffles College of Design and Commerce, Australie
- Red River College, Manitoba
- Saskatchewan Institut of Arts, Sciences and Technology (SIAST), Saskatchewan
- Service d'évaluation et de reconnaissance des acquis et des compétences de l'Île de Montréal (SERACIM), Québec
- University of Wisconsin, États-Unis
- Validation des acquis de l'expérience (VAE), France
- Yukon College, Yukon

Les informations recueillies concernant la démarche effectuée par le candidat sont similaires d'une institution à l'autre. Nous vous présentons une synthèse en 3 sections, la première contenant les provinces et les territoires du Canada, la deuxième, les institutions provenant des États-Unis et finalement, la troisième qui regroupe l'Angleterre, l'Australie, la France, et la Suisse.

Au Canada, généralement le processus commence par l'accueil. À cette étape, le candidat effectue un contact avec le service, généralement, le conseiller affecté à la reconnaissance des acquis. Il s'informe des démarches à effectuer et s'il y a lieu, remplit les formulaires d'application. Par exemple, aux Services d'Évaluation et de Reconnaissance des Acquis et des Compétences de l'Île de Montréal, les candidats doivent remplir les fiches descriptives des compétences. Aussi, au Cégep Saint-Laurent, ils font, avant même de commencer la démarche, passer trois tests aux candidats. Pour illustrer, pour un candidat voulant se faire reconnaître des acquis dans le programme de télécommunication, celui-ci devra passer un test de connaissance du français, de raisonnement mathématique ainsi qu'un test de connaissances particulières d'admission au programme qui est, dans ce cas-ci, une base en électronique.

Après l'étape de l'accueil, le candidat seul, ou dans certains cas, s'il le désire, avec l'aide d'un conseiller en RA, établit un plan d'action contenant les objectifs à atteindre par rapport à la démarche. Dans certains établissements, par exemple, la Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology, le candidat discute avec les responsables de l'évaluation des meilleurs outils afin de démontrer les acquis mentionnés.

Aux États-Unis, dans les institutions contactées, deux sur trois demandent aux candidats de s'inscrire à un cours concernant le développement d'un portfolio. Par contre, un des trois établissements exige une rencontre avec l'étudiant afin de s'assurer que ce processus est le meilleur pour le candidat. À la fin du cours, qui est d'une durée de 15 semaines, les candidats soumettent leur portfolio pour la reconnaissance de leurs acquis à l'établissement concerné.

À l'international, la première étape est sensiblement la même qu'au Canada, elle consiste à créer un dossier, seul ou à l'aide d'un conseiller, comportant les objectifs à atteindre, un curriculum vitae, ainsi que les documents pouvant aider dans la démarche de reconnaissance des acquis (lettre d'un employeur, certificats, etc.). En Suisse, ils effectuent à cette étape, un inventaire exhaustif des expériences de vie et demandent de fournir dans le dossier, une autobiographie.

Puis, dans certains des établissements canadiens et internationaux, la prochaine étape est l'analyse du dossier. Le dossier est remis aux évaluateurs, afin d'analyser les preuves fournies par le candidat. À ce moment, les étapes sont différentes pour certains organismes, par exemple pour le ministère de l'Éducation, du Loisir et des Sports (Québec), il est temps de faire une entrevue de validation, dans cette entrevue les évaluateurs feront des précisions concernant les informations contenues dans le dossier et ils établiront formellement les évaluations qui seront faites. Par contre, ce n'est pas tous les établissements qui ont une entrevue dans leur démarche. Certains établissements, par exemple le Collège Boréal (Ontario) et le College of North Atlantic (Terre-Neuve et Labrador) passent directement à la démonstration des acquis. La Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology suggère aux candidats de bien se préparer pour les évaluations et les entrevues. Être le plus prêt possible aide beaucoup aux résultats du processus.

Ensuite, les évaluateurs se rencontrent pour discuter des performances du candidat. Dans cette discussion, la décision finale est prise. C'est-à-dire que le candidat reçoit une lettre indiquant si ses acquis lui sont reconnus ou non. Certains établissements, par

exemple, le Cégep Saint-Laurent établit un bilan des acquis et, s'il y a lieu, un plan d'acquisition de la formation manquante. Ce compte-rendu indique, pour chacune des compétences évaluées, si l'organisme accorde ou non la reconnaissance. Pour chaque compétence acquise partiellement, une démarche personnelle est proposée.

Concernant les outils utilisés par les institutions approchées dans la présente étude, on remarque que l'outil le plus utilisé encore maintenant est le portfolio. Dans notre recherche, dix-huit institutions sur vingt quatre ont mentionné utiliser le portfolio comme instrument d'évaluation de la reconnaissance des acquis expérientiels. Aussi, cinq institutions ont mentionné demander aux candidats de faire un projet qui fera partie de leur portfolio, par exemple, dessiner une maison concernant un projet d'architecture pour un candidat qui veut se faire reconnaître des acquis dans cette discipline. Par la suite, le deuxième outil le plus répandu est les examens, treize institutions sur vingt quatre ont mentionné utiliser cette méthode dont un établissement a spécifié un examen pratique et deux autres ont spécifié des examens oraux. Les autres institutions n'ont pas spécifié le genre d'examen utilisé. Par la suite, l'entrevue ressort comme étant à la troisième position des outils les plus utilisés dans cette recherche. Il y a onze établissements sur vingt-quatre qui ont mentionné utiliser ce moyen d'évaluation. Neuf établissements sur vingt-quatre ont mentionné utiliser des tests et deux ont spécifié utiliser des tests de performance et deux autres des tests standardisés. Les autres établissements n'ayant pas spécifié le genre de test utilisé. Par la suite, huit établissements ont indiqué utiliser les démonstrations comme outils d'évaluation. Ensuite, cinq institutions ont mentionné utiliser les simulations et la documentation. Finalement, dans chacun des cas suivants, deux

institutions ont mentionné utiliser ces outils : fiches descriptives, essais et rédactions, bilan de compétences et des études de cas.

3. Analyse de la pratique actuelle au CCNB

Le deuxième objectif de cette étude est de décrire la situation actuelle du programme de reconnaissance des acquis dans le CCNB tel que perçu par les principaux acteurs impliqués. À cette fin, nous avons effectué trois collectes de données. D'abord, nous avons placé deux questionnaires de sondage en ligne, le premier destiné aux étudiants et le second destiné aux enseignants. Ensuite, nous avons effectué une série de groupe de discussion (focus groups) auprès des chefs de secteurs des cinq collèges et un auprès du comité des directeurs des collèges.

3.1 Le sondage auprès des étudiants

Un questionnaire de sondage fut préparé par les membres de l'équipe de l'étude. (Voir Annexe B) Celui-ci fut placé sur le site internet du Collège et des courriels furent largement distribués sollicitant la participation au sondage. Le questionnaire demeura en ligne pendant le mois de novembre 2009.

Pendant la période du sondage, 95 étudiants répondirent au questionnaire. De ceux-ci 15 (15, 8%) avaient fait un processus d'ÉRA. Et, de ces étudiants, 4 en avaient fait deux.

Nous avons demandé à ceux qui n'avaient pas fait une demande de RAE, la raison principale de cette décision. Le Tableau 1 montre que le plus grand pourcentage, 81,7%, n'ont tout simplement jamais entendu parler de l'ÉRA. Cette réponse se combine probablement bien avec la réponse, « je n'en avais pas besoin » (11,3%). Finalement, seulement 2,8% ont répondu que c'est parce que le processus est trop long et un étudiant a répondu qu'il préférerait refaire le cours.

Tableau 1. Raisons pour ne pas avoir fait une demande d'ÉRA.

Je n'ai jamais entendu parler de l'ÉRA	58	81,7%
Je n'en avais pas de besoin	8	11,3%
Autre raison	2	2,8%
Le processus est trop long	2	2,8%
Je préférerais refaire les cours.	1	1,4%

Nous avons demandé à ceux et celles qui avaient fait une demande, de quelle source ils avaient entendu parler du service de l'ÉRA. Les répondants étaient invités à cocher autant de sources qu'appropriées. Les 14 répondants ont identifiés un total de 26 sources (Tableau 2). Le nombre de sources varie entre 1 et 4, la majorité (57,1%) ont identifié une source, mais un individu a identifié quatre sources. Les pourcentages sont basés sur le nombre de répondants et non pas le nombre de réponse donc la somme dépasse 100%. La majorité des répondants ont indiqué un enseignant (64,3%) ou le conseiller en orientation (42,9%).

Tableau 2. Sources d'information au sujet de l'ÉRA

Enseignant	9	64,3%
Conseiller en orientation	6	42,9%
Chef de département	3	21,4%
Ami ou collègue étudiant	3	21,4%
Internet	2	14,3%
Conseiller en ÉRA	2	14,3%
Brochure ou feuillet d'information	1	7,1%

Dix répondants ont indiqué avoir reçu de l'aide pour construire leur dossier. Nous leur avons donc demandé leur niveau de satisfaction envers l'aide reçue (Tableau 3). Tous les étudiants sauf deux se sont dits « très satisfait » ou « satisfait » de l'aide reçue. Une des exceptions est un étudiant qui s'est dit très insatisfait envers l'aide reçue d'un conseiller en orientation et la deuxième insatisfaction est envers un enseignant. Cet étudiant a ajouté le commentaire, « J'ai eu de la difficulté à convaincre le professeur que j'avais déjà effectué ce cours et qu'il me semblait inutile de le refaire ». Le seul autre commentaire reçu est « Les personnes en charges connaissent bien et font bien leur travail ».

Tableau 3. Niveaux de satisfaction à l'égard de l'aide reçue dans la préparation du dossier.

	Rép	Très satisfait		Satisfait		Insatisfait		Très insatisfait	
Conseiller en ERA	2			2	100,0%				
Conseiller en orientation	4	2	50,0%	1	25,0%			1	25,0%
Enseignant	3	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%		
Chef de département	1	1	100,0%						

Nous avons ensuite questionné les étudiants à l'égard des outils utilisés et leur niveau de satisfaction envers ceux-ci (Tableau 4). Huit étudiants ont indiqué au moins un outil, trois individus ont utilisé deux outils.

Nous remarquons qu'aucun des répondants ont indiqué avoir utilisé le portfolio. L'examen ou test a été l'outil le plus fréquemment utilisé, suivi de près de l'entrevue. La personne qui a répondu « autre » n'a pas précisé de quoi il s'agissait.

Tableau 4. Outils utilisés et niveau de satisfaction.

	Rép	Très satisfait		Satisfait		Insatisfait		Très insatisfait	
Examen ou test	5	2	40%	2	40%			1	20%
Portfolio									
Entrevue	4			2	50%			2	50%
Démonstration ou simulation	1			1	100%				
Autre	1	1	100%						

Généralement, les étudiants sont « très satisfaits » ou « satisfaits » des outils utilisés. Trois des huit étudiants ont indiqué avoir été « très insatisfait » de l'outil utilisé. Nous avons recueillis les commentaires suivants :

- *Bonne explication du processus.*
- *J'ai reçu le test à faire et j'ai eu un rendez-vous et le service a été bon.*
- *J'étais contente de ce que j'avais accompli, des notes que j'avais reçues.*

Treize répondants ont indiqué leur niveau de satisfaction générale à l'égard du service obtenu lors de leur démarche d'ÉRA. La majorité se sont dit « très satisfait » (46,

2%) ou « satisfait » (38, 5). Seulement deux étudiants se sont dit « insatisfait » ou « très insatisfait ».

Tableau 5. Satisfaction générale envers la démarche de RAE

Très satisfait	6	46, 2%
Satisfait	5	38, 5%
Insatisfait	1	7, 7%
Très insatisfait	1	7, 7%

Nous avons demandé aux répondants de nous partager leurs opinions ou commentaires concernant des améliorations possibles de l'ÉRAE. Voici ce qu'ils ont écrit :

- *Je n'ai pas obtenu la reconnaissance souhaitée. Pourquoi à partir d'une matière plus complexe suivie, on ne peut pas valider une matière beaucoup moins complexe.*
- *J'avais fait le test pour le cours de français et je n'ai pas passé le test mais je fait une note de 90% et plus alors je me demande qu'est-ce que je fait là tout simplement!*
- *avoir plus de documentations avant d'entreprendre le collégial*
- *C'est un processus très long et souvent c'est difficile de parler à quelqu'un*
- *En parler plus à la radio étudiante et/ou dans les classes afin que plus d'étudiants soit au courant, car ce n'est pas tous les étudiants qui lisent leurs e-mails.*
- *Faire ceci à l'entrée scolaire.*
- *J'ai aucun idée c'est quoi!*
- *je trouve que le programme devrait être plus élaboré comme apprendre vraiment complètement sur le marché du travail, certains critères seraient à compléter mais au moins, les élèves n'auraient pas besoin d'aller en classe, ça aiderait ceux qui ont des troubles d'apprentissages ou ceux qui sont manuels. ex: ceux qui travaillent en mécanique, l'alimentation (cuisinier)*
- *non, pour moi je suis bien entouré.*
- *Oui! Quand on passe un test d'ERA s.v.p ne nous en donner pas un autre à faire. J'avais été créditer pour le cour d'informatique pour le premier test d'ERA, mais il nous on fait passer un autre que j'ai couler. Pour le cour de PME cela n'est pas très utile de savoir si tu a une memory card ou une motherboard à moins que tu va dans l'informatique mais pour moi cela nous donne moin de temps pour d'autres cours beaucoup plus important que celui-là!!*
- *Vous pourriez probablement préciser vos questions.*

3.2 *Le sondage auprès des enseignants*

Un deuxième questionnaire de sondage fut préparé par l'équipe du projet, celui-ci destiné aux enseignants (voir Annexe C). Il fut placé sur le site internet aux mêmes dates que le premier, soit du 1er novembre au 1er décembre 2009.

Nous avons recueilli 106 questionnaires d'enseignants. Parmi ceux-ci, 27 (25, 5%) ont été impliqué dans un processus d'ÉRAE au cours des trois dernières années. De ceux-ci, 15 enseignants (55, 6%) ont été impliqué au moins une fois à titre de conseiller ou d'évaluateur (Tableau 6). Celles-ci varient entre 1 et 10 dossiers, la majorité étant trois ou moins. De plus, 8 répondants ont participés à d'autres titres : chef de département, consultant, enseignant ou non-précisé.

Tableau 6. Nombre de participations à l'ÉRAE

	à titre de conseiller		à titre d'évaluateur	
1	1	6, 7%	3	20, 0%
2	5	33, 3%	7	46, 7%
3	3	20, 0%	3	20, 0%
4	1	6, 7%	1	6, 7%
5	2	13, 3%		
6	2	13, 3%		
10	1	6, 7%	1	6, 7%

Nous avons ensuite demandé aux membres du personnel, quels outils ils avaient utilisé et quel en a été leur niveau de satisfaction (Tableau 7). Six répondants ont choisi de ne pas répondre à cette question. Parmi les autres répondants, la majorité ont utilisé 2 outils (33, 3%) ou un outil (22, 2%). Un répondant a indiqué avoir utilisé 5 outils. Les

outils les plus utilisés sont l'examen ou test et l'entrevue (23, 3% chaque), suivi du portfolio et de la démonstration ou simulation (20, 5% chaque).

	Rép.	Très satisfait		Satisfait		Insatisfait		Très insatisfait	
Examen ou test	9	3	33,3%	6	66,7%				
Entrevue	9	3	33,3%	6	66,7%				
Portfolio	8	5	62,5%	3	37,5%				
Démonstration ou simulation	8	2	25,0%	5	62,5%			1	12,5%
Autre	5	1	20,0%	4	80,0%				

Nous avons interrogé les membres du personnel concernant leur formation en ÉRAE. Ceci nous a permis de constater que 2 des 27 répondants (7, 4%) ont rapporté avoir suivi une formation. Ces deux répondants se sont dits « très satisfait » de la formation reçue. Parmi les répondants qui n'ont pas suivi de formation, 15 (88, 2%) souhaiteraient en suivre une.

Les répondants étaient invités à nous indiquer leur niveau de satisfaction envers l'application faite des résultats du processus d'ÉRA (Tableau 8). Près de la totalité (94, 1%) se sont dits « très satisfait » ou « satisfait ».

Tableau 8. Niveau de satisfaction envers l'application faite des résultats du processus d'ÉRA.

Très satisfait	3	17,6%
Satisfait	13	76,5%
Insatisfait	1	5,9%

À la question, « Avez-vous enseigné à un étudiant ayant reçu une reconnaissance d'acquis expérientiels pour une partie de votre cours ou un cours préalable au vôtre? », neuf (33, 3%) des répondants ont dit « oui ». Le niveau de satisfaction envers les compétences acquises par l'étudiant (Tableau 9) est «Très satisfait» (22, 2%) ou « Satisfait ».

Tableau 9. Niveau de satisfaction envers les compétences acquises par l'étudiant.

Très satisfait	2	22, 2%
Satisfait	5	55, 6%
Insatisfait	2	22, 2%

Nous avons demandé d'indiquer le niveau de satisfaction envers le service d'ÉRAE (Tableau 10). La majorité des répondants se sont dit « Très satisfait » (21, 1%) ou « Satisfait » (57, 9%).

Tableau 10. Niveau de satisfaction envers le service d'ÉRAE.

Très satisfait	4	21, 1%
Satisfait	11	57, 9%
Insatisfait	2	10, 5%
Très insatisfait	2	10, 5%

À la fin du sondage, nous avons demandé aux répondants qui avaient participé à une ÉRAE ainsi qu'à ceux qui n'avaient pas participé, de nous partager leurs opinions, commentaires et suggestions d'amélioration du service. Voici ce qu'ils ont écrit.

- *Dans le domaine de la santé, pas très évident.*
- *Fait simplement parti de mes tâches*
- *Le processus est en soi très long et parfois les coûts rattachés ne sont pas réalistes.*
- *Le CCNB porte une attention sérieuse lors de l'évaluation d'ÉRA pour les étudiants du CCNB.*
- *On ne connaît pas assez les responsabilités de chacun des intervenants (conseiller, enseignante, évaluateur). On y va un peu à l'aveuglette. Il n'y a pas vraiment de normes spécifiques à suivre.*
- *À ma connaissance, ce service n'existe pas. Il faudrait en créer un. Il y 10 ans que je me perfectionne dans une matière avec livres, vidéos, recherche, magazines, etc et ce que j'ai appris ne figure pas du tout dans mon dossier. Je connais une personne qui a suivi un petit atelier de trois jours sur la même matière et cette personne a été créditée pour cette formation. Si on compare nos dossiers, elle serait plus avantagée que moi pour obtenir un poste.*
- *Avant de créditer un cours, il faudrait que les enseignants soit rencontrés pour discuter*
- *Avoir un instruction de travail qui guide les enseignants dans leurs cheminements d'évaluation.*
- *d'avoir des critères très bien définis d'avoir un processus établi que les enseignants soient bien informés afin d'être en mesure d'avoir une plus grande couverture en ce qui a trait aux reconnaissances des acquis expérientiels. d'avoir des situations concrètes/vécues de «réussite»*
- *I am not quit clear on exactly what Plar is and how it affects me as a teacher. I am new at teaching, but have years of experience in my field.*
- *J'aimerais avoir plus de formation dans les matières spécifique que nous enseignons.*
- *Je n'ai aucune idée comment il fonctionne donc je ne suis pas en position pour faire des recommandations.*
- *Je n'ai jamais eu besoin de m'en servir mais il est important qu'il soit facile d'accès et facile à compléter.*
- *Je n'ai pas eu d'expérience avec ceci... par contre il devrait être bien défini au niveau de tous les CCNB sans préjugé de campus à campus.*
- *Je n'ai pas vécu l'expérience de ce genre d'accridtation. Il m'est donc difficile de formuler des commentaires judicieux. Je crois cependant, qu'il faudrait absolument avoir une description détaillée des emplois antérieurs occupés par l'étudiant ainsi que les références des anciens employeurs. Ilfaurait également s'assurer que l'accréditation de certains cours ne soit pas désavantageux pour d'autres cours préalables à ceux crédités.*
- *je ne connais pas le service actuel*
- *Je ne connais pas toutes les politiques des ERA pour ce collège, mais je suggère de faire des recherches avec des données de d'autres pays plus avancés que nous dans ce domaine, comme certains pays européens, en autre la Belgique. Je suggère aussi de considérer les oeuvres de Marthe Sansregret, une canadienne francophone qui à écrit amplement sur ce sujet. Nous devons aussi développer des*

- moyens (ex. portfolio) pour favoriser l'inclusion et l'intégration des enfants qui ont été enseigné à domicile.*
- *Je ne suis pas en mesure de donner des suggestions pour l'instant car je ne suis qu'à ma deuxième année d'enseignement. Le service d'ÉRA m'est encore inconnu!*
 - *Les niveaux de connaissances requises en mathématiques, physiques sont plutôt faibles, ceci pour les candidats des métiers. Il faut tout reprendre la matière du niveau secondaire pour amener les étudiants à un niveau acceptable dans l'utilisation de ses connaissances théoriques dans les métiers respectifs. Les candidats sont apte à poursuivre des études dans le métier de leur choix, la faiblesse vient du fait que les étudiants ne voit pas l'utilité des connaissances de base, soit les langues les math et les sciences dans leurs écoles secondaires pour leurs futurs. Suggestion: Former les enseignants du niveau secondaire en incorporant amalgamant l'utilisation et la compréhension de la matière pour tous les étudiants enfin de donner un choix véritable pour l'étudiant afin qu'il ou elle puisse entreprendre les démarches pour poursuivre une carrière intéressante.*
 - *Les outils doivent toujours être valides pour bien évaluer le processus.*
 - *L'évaluation devrait être fait par des professionnels ou par les dirigeant du ccnb .L'évaluation actuel ou appréciation de l'enseignement est faite par nos étudiants (es) qui très souvent ont un niveau de scolarité faible et qui ne comprends même pas la signification des questions demandés sur le formulaire .*
 - *Ne connaissant pas le service d'ÉRA en partant, il m'est difficile de vous donner des suggestions pour l'instant.*
 - *Non, je n'ai pas eu a travail avec le service*
 - *Nous informer sur qu'est-ce que c'est au juste; avoir un conférencier pour expliquer au personnel enseignant en quoi ça consiste, qu'est-ce que ça implique... Faire pendant la semaine de perfectionnement professionnel en mars prochain. - Est-ce qu'il y a des formulaires déjà préparés qu'on peut donner aux apprenants qui veulent être exemptés de certain(s) cours?*
 - *Offrir une formation adéquate*
 - *On devrait avoir des normes écrites et précises à suivre. On pourrait répondre aux questions des étudiants plus précisément concernant les frais, exigences, délais, processus, ... Les enseignants spécialistes dans le domaines devraient être impliqués, et du temps devrait leur être accordé pour ceci car ça demande extrêmement de temps et d'effort. Tout le monde doit suivre les mêmes normes.*
 - *Plus facile d'accès Processus plus clair et défini Coûts raisonnables..*
 - *que le personnel sache ce qu'est ce service. offrir une formation à tout ceux qui ont à faire ou qui feront ce type d'évaluation. Présentement, c'est faible. faire mieux connaître ce service auprès de la clientèle susceptible de s'en servir.*
 - *Rendre le processus le plus simple possible. Le fait de devoir créer un test spécial à chque occasion est trop exigeant (temps et énergie) Possibilité d'avoir un entrevue (max. 15 min) avec l'étudiant pour discuter avec l'étudiant pourrait être une façon simple et efficace d'attribuer (ou non) un équivalence. Évidemment l'enseignant (et l'étudiant) doivent avoir des critères précis qui permettent de dire si oui ou non l'étudiant devrait recevoir un équivalence.*

- *Toujours avoir un comité dans le département concerné afin de vérifier si les acquis expérentiels sont pertinents à ce qui est enseigné dans le programme et si l'expérience acquise est similaire et bien intégrée.*
- *touver un processus (portefolio) pour reconnaître l'expérentiel. C'es encore mal vue et les entrepreneurs autonome qui ont déjà eu de l'expérience.*

3.3 Les groupes de discussion

Le troisième moyen de collecte de données utilisé afin de dresser un portrait de l'ÉRAE au CCNB est le groupe de discussion (focus group). À cette fin, une grille d'entrevue fut préparée (voir Annexe D) par l'équipe du projet. Par la suite, sept groupes des discussions furent effectués (Tableau 11). Au total, 42 personnes nous ont partager leurs opinions et commentaires.

Tableau 11. Description des groupes de discussion		
Participants	Nbre	Date
Les conseillers et conseillères en ÉRA	5	1 ^{er} oct.
Chefs de département, Dieppe	7	20 oct.
Chefs de département, Péninsule acadienne	4	26 oct. (AM)
Chefs de département, Bathurst	4	26 oct. (PM)
Chefs de département, Campbellton	5	27 oct. (AM)
Chefs de département, Edmundston	5	27 oct. (PM)
Équipe de direction	12	16 déc.

Nous avons commencé chaque groupe de discussion avec la question générale et ouverte, « Pouvez-vous me parler de la RAE dans votre programme (campus)? » À l'égard de la quantité de demandes, les réactions furent très variées allant de,

- *«Moi, je n'en ai jamais fait.»*
- *«Je dirais que nous n'en faisons pas beaucoup. Je ne pourrais pas donner d'exemples.»*
- *«De mémoire, deux. Le premier à peu près 30 ans passés.»*
- *« La demande est encore faible. Pour l'instant c'est selon la demande. »*

à,

- *« On en reçoit beaucoup »*

et,

- *«À part ça, il y a des demandes pour des cours, ici et là mais pas beaucoup.»*
- *«La reconnaissance des acquis scolaires, ont fait bien ça, mais la RAE, on n'est pas fort.»*

La réalité semble être plus près des affirmations suivantes,

- *«Plus de demandes d'information que de demandes formelles»*
- *«Varie beaucoup selon les secteurs.»*
- *«D'après les chiffres, il y a eu 845 demandes et ont en a accordés 820.»*

La RAE, un besoin certain.

Malgré cette ambivalence au départ, les discussions s'amorçaient et prenaient un rythme engagé. Un consensus ressortait clairement : les participants voyaient le bien fondé de la RAE. Les commentaires suivants illustrent bien cette position :

- *« C'est un besoin.»*
- *«Moi, j'y crois. Si un adulte a déjà acquis des compétences, pourquoi lui demander de les refaire.»*
- *«Pour les étudiants adultes, cela vaut la peine parce que ça les libèrent s'ils ont des enfants à la maison et ils peuvent mieux se concentrer sur les autres cours.»*
- *« C'est une réalité que l'on ne peut pas passer à côté. »*

Comme l'illustre bien l'affirmation suivante, la RAE répond aussi à un besoin de la société :

- *« La communauté demande des travailleurs. »*
- *« Pour le marché du travail. »*
- *« Développement de la main d'œuvre. »*
- *« On a certainement avantage à améliorer pour accroître l'accessibilité à la formation. Les gens ne veulent pas refaire ce qu'ils ont déjà acquis. »*

- *« La pénurie de main d'œuvre nous incite à amener les gens sur le marché du travail le plus efficacement possible. »*

Les clientèles

Les participants ont décrit plusieurs situations où la RAE s'est, ce qui nous permet d'identifier les clientèles actuelles et potentielles. Dans certains cas les individus devaient obtenir une certification. Il est à remarquer que dans la majorité de ces cas la certification est exigée par l'employeur:

- *« Présentement, il y a un groupe d'opérateurs d'équipement lourd [...] qui n'ont pas de certification. L'employeur nous a demandé si nous pouvions certifier ces gens-là. Le cours que l'on met en place est d'une durée de 3 jours, on demande 3000 heures d'expériences. Ils choisissent 3 machineries lourdes pour lesquelles ils voudraient être certifiés. Ils recevront 2 jours de théories et pendant une journée, on va l'observer et ils doivent nous démontrer qu'ils sont capables de les opérer. »*
- *« Fraser Paper nous a demandé de donner une formation sur mesure qui impliquait une reconnaissance des acquis. »*
- *« On a eu une demande de reconnaître des employés pour leur expérience de supervision d'employés. »*

Ou par le gouvernement :

- *« Quand la loi a été adoptée que les foyers de soins devaient avoir un certain nombre d'infirmières auxiliaires, le gouvernement a donné la chance aux préposés de suivre une formation de plus courts termes.»*
- *«Éducation à l'enfance, on en fait pas mal. Les travailleuses n'avaient pas à être certifiées, maintenant elles le doivent alors elles viennent nous voir. On offre le programme à distance alors les gens peuvent suivre la formation tout en restant en emploi.»*
- *« Services soutiens en soins prolongés, on en fait là aussi. Souvent ce sont des gens qui poursuivent à distance. »*
- *« Les travailleurs de foyers de soins spéciaux. Le Développement social demande qu'un certain nombre de personnes soient formées. »*
- *« Technique de pharmacie [...]. La certification n'est pas nécessaire, mais il semblerait que cela s'en vient.»*
- *« On l'a fait pour les mécaniciens de brûleurs à l'huile. Ce métier est devenu régité par la province. »*

Parfois, les individus veulent faire reconnaître une expérience :

- *« Dans un domaine où le programme n'existe plus, l'employé avait commencé mais n'avait pas terminé, l'employeur exigeait une certification. À partir de la RAE la personne a obtenu son diplôme. »*
- *« Secrétaire médicale, transcription, gestion documentaires. Ces personnes ont fait des études et ont de l'expérience et demandent une équivalence pour la 1ère année pour passer directement à la 2e année. Très rarement en 2e année. »*
- *« Étudiants qui avaient ratés un ou deux cours. Allaient sur le marché du travail et revenaient terminer leur programme. »*
- *« Il y a des gens qui ont fait un métier depuis 20 ans. Ils voudraient avoir un papier sans faire de formation. »*
- *« Une personne a fait une demande cette année pour les stages parce qu'elle avait travaillé dans un centre d'éducation spécialisée au Québec. »*

Cette demande de la 1ère année a été identifiée par d'autres participants :

- *« La personne a demandé une équivalence pour la 1ère année. »*
- *« On a reçu un étudiant en informatique qui avait beaucoup d'expérience. On lui a fait faire une RAE et on l'a placé en 2e année. »*

Dans des domaines où la certification n'est pas une exigence :

- *« Dans des programmes où la certification n'est pas obligatoire comme service de garde ou informatique. »*
- *« Femme collaboratrice qui travaille dans la compagnie de son mari. Elle a 15 ans d'expérience. »*
- *« On a plus de flexibilité dans la formation continue. On peut adapter les programmes plus facilement. On peut faire des mini-programmes et donner une pseudo reconnaissance. »*

Certains domaines ont été identifiés sans plus de justification :

- *Un gros vendeur est le domaine de la bureautique.*

Les participants ont aussi relatés des expériences passées qui ont bien fonctionnées :

- *« L'expérience en RAE qui a eut le plus de succès est lorsque nous avons vu notre classe passerelle qui traitait des compétences essentielles. »*
- *« En charpenterie, on a fait une expérience à St-Quentin. L'expérience a été positive »*

Par contre, certains participants croient qu'il faut procéder avec beaucoup de précautions dans certains domaines :

- *« Les programmes en santé. C'est délicat. »*
- *« En santé, même s'ils disent qu'ils sont capables de le faire, mais est-ce qu'ils comprennent vraiment ce qu'ils font (ex. donner un bain). Il faut une démonstration. »*
- *« Il faut faire attention. L'expérience n'a pas été un grand succès. Le programme était bien offert mais le produit n'a pas atteint le même standard que le programme de 2 ans. Le Service correctionnel l'a absorbé mais au niveau de l'intégration ce n'était pas aussi bien. »*

La RAE est souvent utilisé comme équivalence à un stage :

- *« Technologie de laboratoire médicale, on fait la reconnaissance des acquis pour le stage de phlébotomie avec une lettre d'une expérience. »*
- *« [...] Foyers de soins spéciaux et soins prolongés. Quelqu'un qui aurait travaillé dans un de ces milieux, s'ils peuvent démontrer leur qu'ils rencontrent les objectifs, on peut réduire les stages, mais il faut qu'ils fassent un certain nombre de semaines de stages. »*
- *« En agriculture, on a reconnu le stage de 1ère année. »*
- *« Une personne a fait une demande cette année pour les stages parce qu'elle avait travaillé dans un centre d'éducation spécialisée au Québec. »*

Certains cours font l'objet de demandes :

- *Dans les programmes de français.*
- *En administration, une journaliste nous a fait une demande pour le cours d'anglais.*
- *On en fait en récupération scolaire avec les options.*
- *Test d'équivalence en français, anglais et informatique. Les étudiants font ça en entrant en septembre.*
- *« Ça fait une vingtaine d'années qu'on le fait pour la transcription médicale, pour la langue et la maîtrise du clavier. »*

Le service actuel

Aux dires de certains participants, la RAE semble encore mal connue :

- « *RA mal connue.* »
- « *On ne fait pas de promotion ou très peu.* »
- « *Les clients externes ont la perception que dès qu'ils ont l'expérience, ils ont la compétence.* »
- « *C'est un besoin, il faudrait le promouvoir, mieux l'offrir aux étudiants.* »
- « *Incluse dans l'information générale, mais les étudiants ne la lisent pas ou ne la comprennent pas. Ce n'est que lorsqu'ils ont vu quelqu'un passer à travers.* »

Tandis que d'autres ont exprimé une opinion contraire :

- « *Les étudiants sont bien au courant de cette possibilité. On pourrait probablement en parler plus, mais je ne vois pas que l'on fasse plus de promotion.* »
- « *C'est expliqué au début de chaque année.* »

Peut-être que ce participant offre une explication :

- « *C'est à recommencer à chaque année. On dirait que l'information ne passe pas.* »

Les outils

Nous avons demandé aux participants de nous dire quels outils ils utilisaient en RAE.

- « *On fait faire un test d'équivalence.*»
- « *Test synthèse – test défi*»
- « *En informatique, on passe le test d'introduction à l'informatique [...].*»
- « *Ah oui, des « challenges » c'est reconnu comme de l'expérientielle?*»
- « *Portfolio*»
- « *Le C.V.* »
- « *Entrevues*»
- « *Entrevue ou examen oral.*»
- « *Projet (rapport, retour de stage, etc.) ou ex. PowerPoint*»
- « *La meilleure façon est de donner quelque chose à faire et de l'évaluer.*»
- « *Évaluation de l'employeur*»
- « *Observation*»

- « Si c'est un stage, on peut utiliser les évaluations du stage et on essaie de les observer pendant l'entrevue. »
- « Grille d'évaluation (même que le groupe, de la classe, en stage) »
- « Dans certain cas, on a pris les évaluations de l'année précédente et on leur donne. »
- « Les lettres d'employeurs avec les tâches et l'évaluation de la qualité. »
- « Pour un cours théorique, un test et pour un cours pratique, une démonstration. »

Certains participants ont identifié des difficultés reliés aux outils, en commençant par un manque de ceux-ci:

- « Il manque de tests. »
- « Ça prend des nouveaux outils dans une nouvelle approche. »
- « On ne sait pas de quel bord le prendre, on n'a pas d'outils efficaces. »
- « C'est difficile compte tenu du manque d'outils. »
- « Il faut des bons outils pour savoir si la personne maîtrise réellement les acquis. Là-dessus, je ne pense pas que nous avons régler cela encore. C'est le défi dont parlent tous les spécialistes que j'ai entendu. »
- « On n'est pas nécessairement bien outiller dans certains secteurs. »
- « Un étudiant nous arrive avec son scénario 3D. [...] On n'a pas d'outils pour évaluer ce qu'il a fait. »
- « On ne sait pas d'avance quel outils on aura besoin. »

Ou des lacunes ou défis :

- « On ne peut pas donner le même test qu'aux étudiants qui ont suivi le cours. J'ai peut-être travaillé dans un domaine pendant 15 ans mais je ne me souviens pas de tous les détails et de toute la terminologie enseignée dans un cours. »
- « À l'oral, cela demande encore plus ». »
- « Cela demande beaucoup aux enseignants ». »
- « Il faut mesurer les bonnes choses et couvrir toute la matière ». »
- « Il y a un côté subjectif dans l'évaluation que nous ne pouvons pas éliminer. »
- « Certains outils ont été développés mais qui ne répondent pas au besoin (portfolio). »
- Services à la clientèle. Une lettre de l'employeur n'est pas suffisante. »
- « Il ne peut pas avoir un seul gabarit qui fait pour les programmes spécialisées. »
- « Il y a des gens qui sont pénalisés par l'écrit. »
- « Le portfolio prend aussi longtemps que suivre le cours mais permet de sauver de l'argent. »

Les procédures

Nous avons demandé aux participants de nous parler des procédures en place actuellement. Voici des extraits représentatifs de ce qu'ils nous ont dit :

- « Généralement, la demande est faite avant d'entreprendre le programme. Parfois, avant même l'admission pour faciliter la décision de suivre une formation. »
- « Plus fort au début des semestres. »
- « Le travail se fait rapidement. À l'intérieur d'une semaine ou deux, c'est fait. »
- « Les formulaires sont là. »
- « Le matériel est plus disponible qu'avant. Au niveau des langues, anglais, français, grammaire I (c'est nouveau de cette année). »
- « Les enseignants ne semblent pas savoir comment le faire ou être à l'aise avec le processus. »

Certains participants ont identifié des défis au niveau de la procédure :

- « Parce que c'est au début du semestre, l'enseignant est très pris. Il ne faut pas surcharger les enseignants. »
- « C'est le timing qui est difficile. »

Par contre, l'opinion suivante faisait le consensus :

- « Les conseillers pédagogiques nous aident beaucoup. »

L'approche par compétence

La RAE est relié à une approche par compétences, les participants nous l'ont exprimé parfois directement, parfois indirectement.

- « C'est l'approche par compétence. »
- « C'est un nouveau paradigme d'éducation. Il faut développer l'approche par compétence faite sur mesure. »
- « Reliés aux compétences essentielles »

Bien qu'il soit possible de faire l'analyse des acquis dans une approche par compétence, il existe d'autres modèles. Selon les participants, l'approche par compétence implique des changements et des défis au niveau des objectifs :

- *« Identifier les compétences des programmes, ensuite les expériences correspondantes et le niveau de compétences acquis. »*
- *« C'est plus facile d'appliquer à des compétences de base qu'à des compétences avancées. »*
- *« Certaines compétences ne se prêtent pas à cette approche. »*
- *« Ça prendrait un programme ajusté aux compétences des gens qui ont de l'expérience. »*
- *« Pas facile d'identifier les compétences. »*

De la prestation des cours :

- *« Les plans de cours ne sont pas organisés par compétence, ce qui ne facilite pas la tâche. »*
- *« Parfois, on leur reconnaît une partie du cours mais comment est-ce que l'enseignant va gérer l'horaire? »*
- *« Notre système n'est pas organisé pour disséquer les apprentissages. Il faudrait dire « viens à telle heure, tel jour et on verra cette compétence-là ». »*
- *« Le problème de préalable des cours. »*
- *« S'il y a trop d'équivalences, cela va nous demander beaucoup de travail pour adapter nos programmes. »*

Des approches pédagogiques :

- *« Il faudrait que les pratiques pédagogiques soient plus ouvertes. »*
- *« La formation utilise une terminologie qui n'est pas utilisée dans le milieu du travail. »*
- *« Les acquis sont dans des situations pratiques et la formation est théorique. »*

Ou de l'évaluation :

- *« On n'évalue pas par compétence. »*
- *« Expérience n'égale pas nécessairement compétence. »*

L'arrimage entre les compétences développées au Collège et celles utilisées en emploi pose des défis :

- *« Il y a une différence entre l'expérience de travail et les compétences que l'on développe ici. Par exemple, avec Excel, une personne peut savoir comment utiliser certaines fonctions parce qu'elle l'a fait dans son travail, mais ici on enseigne beaucoup plus de fonctions. »*
- *« Relation entre la formation et la pratique. La formation utilise une terminologie qui n'est pas utilisée dans le milieu du travail. »*
- *« Les acquis sont dans des situations pratiques et la formation est théorique. »*
- *« Exemple, programme de monteur de ligne, (problème de langue, terminologie française). »*
- *« Autre exemple, soudure. Je peux savoir souder mais je ne connais pas les principes en arrière. »*

Parfois le défi est de reconnaître les acquis tout en répondant aux exigences professionnelles :

- *« Dans certains cas, lorsqu'il y a un examen national, on les encourage à faire le cours quand même. »*
- *« Les métiers, on a la certification Red Seal. Le bureau de certification reconnaît la première année. On a déjà parlé de faire reconnaître une partie de la 1ère année, mais aucune demande n'a été faite pour cela. »*
- *« Dans les métiers, si un étudiant peut démontrer qu'il a, disons, une année d'expérience, il peut faire immédiatement son premier bloc. Mais cela ne relève pas de nous. Cela relève de la direction d'apprentissage. »*

Certains défis relèvent des conséquences de l'application des crédits :

- *« La préoccupation est que si l'étudiant se voit accordé des cours crédités, il peut perdre son prêt étudiant ou n'est plus considéré à temps plein. »*
- *« Les étudiants qui ont des cours de reconnus et qui travaillent à temps partiel, ont des difficultés de motivation. »*

Les ressources

Un défi souvent mentionné par les participants est le travail exigé du personnel des collèges :

- « *Cela représente un gros montant de travail.* »
- « *Les enseignants sont trop chargés pour développer les outils* »

Et des étudiants :

- « *Ça demande beaucoup à l'étudiant de sorte que l'étudiant disait « écoute, moi je vais faire le cours »*
- « *Les gens réalisent que c'est autant de travail de faire le portfolio que de suivre le cours alors ils décident de suivre le cours.* »
- « *Lorsque la personne a vu ce que cela exigeait, il a décidé de laisser faire.* »

Et parfois de la part des employeurs, dans le contexte des portfolios :

- « *Exigeant pour les employeurs, surtout les petites entreprises.* »

Ce participant résume bien ce point :

- « *C'est très onéreux en termes de ressources, pour le collègue et pour l'étudiant.* »

La discussion portait parfois sur les bénéfices réels à l'étudiant :

- « *Il faudrait se poser la question, « est-ce que nous rendons service aux étudiants? »*
- « *Réduire le nombre de cours, mais cela ne réduit pas le nombre d'années.* »
- « *Ça fait des trous dans l'horaire. L'étudiant peut trouver cela plate (pas motivant). Surtout les jeunes.* »
- « *Si l'adulte est libéré pendant le jour, il peut s'occuper de sa famille le soir.* »
- « *Pour les étudiants adultes, cela vaut la peine parce que ça les libèrent s'ils ont des enfants à la maison et ils peuvent mieux se concentrer sur les autres cours.* »

L'avenir de la RAE

Les participants étaient très intéressés à nous partager leur vision de l'avenir de la RAE.

D'entrée en jeu, ils voient une augmentation des demandes :

- « *Je m'attends à ce que nous en ayons de plus en plus.* »

- *« Un effet multiplicateur. »*

Ou qu'en apportant des modifications à la structure, les demandes augmenteraient :

- *« On pourrait en avoir plein (de demandes). »*
- *« Il y a une progression depuis les dernières années. Cela veut dire qu'il y a de la promotion à l'intérieur des collèges. »*
- *« C'est un besoin, il faudrait le promouvoir, mieux l'offrir aux étudiants. »*

Ayant un regard positif vers l'avenir de la RAE, les participants ont aussi formulé des suggestions, à l'égard des objectifs :

- *« Outil de recrutement. »*
- *« Vendre la RA à des employeurs, industries, etc. »*

Ils ont aussi formulé des suggestions à l'égard des clientèles potentielles :

- *« Étendre les services aux gens qui viennent de l'extérieur du pays. »*
- *« S'il y a un effort supplémentaire à faire, c'est dans les communautés. »*
- *« Aller dans les garderies et offrir la RAE »*
- *« Il faudrait cibler des groupes, ex. les charpentiers. »*
- *« Ça rejoint plus les étudiants adultes que les étudiants réguliers. »*
- *« Là où c'est plus prometteurs ce sont les groupes d'employés. »*

Et de renchérir :

- *« En charpenterie, il y a des gens qui en ont fait pendant 30 ans. Ils peuvent se présenter directement à l'examen de l'apprentissage mais ils ne passent pas. Il leur manque toute la théorie, ils ont la pratique. On pourrait les exempter et se concentrer sur la théorie. »*

Attirer ces nouvelles clientèles pose également des défis :

- *« Travailleur d'usine, mineur ne viendrait pas au collège. »*
- *« La clientèle qui arrive chez nous, ne sont pas des « écrivains ». Ils vont te raconter leur histoire, mais ne leur demande pas de le mettre par écrit. »*

Les participants suggèrent également de cibler des types de formation :

- « *On devrait aller dans les formations à contrat.* »
- « *Distinction des cours en ligne et des cours en classe.* »
- « *Si on commence à offrir plus de cours à temps partiel, les soirs, on aura plus de demandes.* »

Un participant donne un exemple puisé ailleurs :

- « *Au Québec, la RA se faisait plus au niveau de la formation continue. C'est l'équipe du collège qui allait voir les employeurs et leur offraient des formations pour leurs besoins.* »

Mais certains formulent des mises en garde :

- « *On pourrait faire plus de promotion dans la communauté, mais il faut attention pour ne pas encourager le « shopping », mais ça n'apporterait pas plus d'étudiants.* »
- « *Il faut décider ce que nous faisons avec les gens qui viennent voir la conseillère pour une RA en magasinant.* »

Des pistes de solutions

Le développement de la RAE nécessiterait des actions concertées. Une amélioration ou révision du système de RAE, devrait commencer en prenant un recul et en se posant des questions fondamentales.

- *Il faudrait au moins savoir la vision et la politique qui est en arrière de ça. Il faudrait travailler sur la philosophie.*

Ce participant résume bien la pensée de plusieurs concernant une approche:

- « *S'il y avait un intérêt de la part des collèges, on pourrait développer des outils et aller voir les différents milieux (Best Sellers, gros vendeurs, hautes demandes, manque de main d'œuvre)* »

À l'égard de la programmation,

- *« Il faudrait partager entre les objectifs qu'il faut absolument suivre et ceux qui peuvent être reconnus. »*
- *« On pourrait avoir plus d'alternatives à offrir. Un étudiant qui se fait reconnaître des cours, nous ne lui proposons pas d'autres cours ou des options pour aller plus loin. Il peut tout simplement ne pas faire le cours. »*
- *« Si nous avons des cours au choix, ce serait plus facile de reconnaître les expériences. »*

La formation et les ressources humaines,

- *« Si on veut la promouvoir, il faut devenir expert dans l'évaluation. Certification en RA »*
- *« Amélioration : Gens formés dans les campus. »*
- *« Donner la formation aux personnes. »*
- *« Avoir des spécialistes en reconnaissance des acquis. »*
- *« La formation des enseignants. »*
- *« On ne peut pas avoir une seule ressource. Il faut des ressources dans chaque domaine. »*

La mise en commun

- *« Ce qui fonctionne bien dans une région devrait être appliqué dans les autres régions. »*
- *« Avec la population étudiante régulière, on peut développer et partager des outils ex. français, informatique. »*
- *« Il faut l'uniformité. »*
- *« Il faudrait avoir des ressources réseaux. Il faudrait que chaque campus reconnaisse les mêmes choses, de la même façon avec les mêmes standards. Il faut une standardisation. »*
- *« S'enrichir des pratiques existantes. »*

Et, le financement :

- *Rémunérer le travail de l'évaluateur.*
- *Devrait avoir un budget spécial pour avoir le temps de développer des choses.*
- *Mettre des ressources à développer des outils.*
- *Avant tout une question de financement pour avoir le temps.*

4. Conclusions et recommandations

Cette étude poursuit deux objectifs dont les buts sont d'alimenter la réflexion à l'égard du programme de reconnaissance des acquis expérientiels du Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick. Le premier objectif est de recueillir des informations concernant des programmes de reconnaissance des acquis (RA) dans d'autres établissements postsecondaires du Canada et ailleurs. Le deuxième objectif est de décrire la situation actuelle du programme de reconnaissance des acquis dans le CCNB tel que perçu par les principaux acteurs impliqués.

Les informations recueillies auprès des 23 institutions canadiennes, américaines, françaises, suisses, britanniques et australiennes nous ont permis de constater qu'ils y avaient beaucoup de similarités au niveau des objectifs poursuivis et du déroulement d'un processus d'ÉRAE. D'autre part, nous avons pu identifier des pratiques intéressantes, telles que les exigences de départ, la présence de cours dédiés à la RA, la centralisation des demandes et la rémunération des évaluateurs, sur lesquelles les instances concernées du CCNB pourraient s'interroger.

Suite à ce premier inventaire des pratiques actuelles et suite aux données recueillies auprès des acteurs du CCNB, nous recommandons d'élaborer une série de questions avec lesquelles effectuer une deuxième consultation. Ces questions seraient plus spécifiques, issues des conclusions de ce rapport et portant sur un projet de changements spécifiques.

Les sondages auprès des étudiants et des membres du personnel ainsi que les groupes de discussions nous ont permis de constater qu'il y avait un support très fort envers le système de reconnaissance des acquis. Nous avons recueilli très peu de commentaires négatifs, beaucoup de commentaires positifs et plusieurs suggestions.

À notre avis, le point de départ de tous changements ou amélioration doit être une discussion globale à l'égard du service. Par conséquent, nous recommandons que les instances appropriées du collège entreprennent une concertation de tous les acteurs impliqués sur la politique 4214 de répondre aux questions fondamentales, « qu'est ce que la RA? » et « pourquoi faire la RA? ». Non pas que ces questions soient contestées, mais pour s'assurer d'une vision commune.

Les statistiques qui révèlent un pourcentage élevé qui ne connaissent pas le service ne sont pas alarmantes puisque le service n'est pas destiné à tous. Ce qui est important est que les étudiants qui devraient en bénéficier le connaissent. Nous recommandons de continuer les efforts pour rejoindre ces étudiants et d'examiner s'il n'y aurait pas lieu d'apporter des changements aux moyens de promotion du service.

Les commentaires recueillis dans les groupes de discussion mais aussi dans la section commentaire des sondages, nous amène à formuler la recommandation suivante : que le service d'ÉRA distingue trois types de clientèles et, par conséquent, d'approches. Le premier type est composé des étudiants qui initient eux-mêmes le processus. C'est le type le plus fréquent actuellement. Globalement, il s'agit d'une approche de cas par cas. Mis à

part quelques améliorations possibles, peu de changements sont requis pour continuer à bien répondre à ces demandes.

Le second type est composé des étudiants qui pourraient bénéficier d'une RAE mais qui ne le savent pas. Il s'agit, en général, d'adultes qui reviennent aux études après un séjour plus ou moins long sur le marché du travail. Ceux-ci pourraient être identifiés dès l'étude de leur demande d'admission. La démarche serait initiée par le service plutôt que par l'étudiant. L'avantage serait que des domaines seraient ciblés, ensuite, des outils et procédures standardisés pourraient être développés à l'avance et offerts aux besoins à des catégories d'individu.

Le troisième type est composé d'individu sur le marché du travail, soit par l'intermédiaire de leur employeur ou de leur association professionnelle, qui sont en besoin de certification ou simplement de perfectionnement. Comme pour le second type, des domaines seraient ciblés, ensuite, des outils et des procédures seraient préparés et offerts aux individus. Cette approche servirait de recrutement pour le CCNB et d'outil de développement pour la région.

Un thème qui est ressorti clairement des groupes de discussion est que la RAE est reliée à une approche par compétences mais que celle-ci ne s'arrimait pas toujours très bien avec l'approche utilisée dans la livraison des cours et des programmes. Par conséquent, nous recommandons que les instances appropriées examinent le modèle de livraison des cours et des programmes par compétences et adoptent une position commune qui relierait cette approche à la RAE.

Lorsqu'une RAE est accordée, comment cette décision est appliquée semblent poser parfois des difficultés. Nous recommandons que les instances appropriées s'attardent sur cette question. Une plus grande homogénéité des applications pourraient faciliter la tâche. Également, la création de cours options permettant spécifiquement de reconnaître les acquis pourraient être une option à considérer.

Les participants aux groupes de discussion nous ont partagé leur besoin de recevoir davantage de formation. Nous recommandons que le CCNB développe une formation sur la RA et que celle-ci soit offerte annuellement à tous les membres du personnel qui débutent au collège et aux anciens qui souhaiteraient une mise à jour. Nous recommandons également que le CCNB offre une formation plus avancée du type «RPL Practionner » offerte au collège Red River.

Le travail exigé par la RAE de la part des enseignants n'est pas négligeable. En réponse à cette préoccupation, nous recommandons que les instances appropriées voient à s'associer de nouveaux partenaires dans l'évaluation des acquis, telles qu'enseignants à la retraite, personnes compétentes de la communauté, membres des syndicats ou associations ou employeurs. Il va de soi que ces individus devront recevoir une formation appropriée. Les instances devront également considérer une rémunération pour leur travail.

Plusieurs suggestions très intéressantes portaient sur des éléments spécifiques du fonctionnement, tels que le calendrier, les formulaires, etc. Plutôt que de toutes les énumérées ici, nous recommandons que les instances appropriées examinent les

commentaires émis par les participants à cette étude afin de déterminer des révisions utiles.

Enfin, pour assurer une révision et une amélioration constante du service d'ÉRA, nous recommandons que les instances appropriées élaborent des procédures de cueillette d'information du fonctionnement du service et des procédures d'évaluation périodiques du service.

Annexe A

Aurora College

Territoire du nord-ouest

www.auroracollege.nt.ca

Une institution postsecondaire comprenant trois campus à Aurora, Yellowknife et Thebacha. En plus, elle opère dix-neuf centres d'apprentissage communautaire partout dans le territoire. La clientèle visée par cet organisme est des gens voulant s'inscrire dans un programme de formation professionnelle. Entre 1997 et 2009, le collège a eu soixante-cinq cas individuels qui englobaient la reconnaissance de 254 cours. Ils ont tous été reconnus et tous les gens ont réussi leurs études.

Présentement, il n'y a aucun programme de formations dispensées par le service d'évaluation en reconnaissance des acquis pour les évaluateurs. Ils espèrent en avoir un d'ici 2010-2011. Par contre, les conseillers ont eu des formations au Red River College au Manitoba. Pour les candidats, un cours d'orientation concernant le portfolio sera mis en place à compter de 2010-2011. Il y a un coordonnateur assigné à la reconnaissance des acquis (Joan Langevin), par contre, il ne fait pas cela à temps plein, car la demande n'est pas assez grande. Un comité est formé pour évaluer les cas de PLA, celui-ci est formé de cinq personnes, le coordonnateur de PLA, le vice-président académique ainsi qu'une personne de chaque campus (3).

British Columbia Institute of Technology (BCIT)

Colombie Britannique

www.bcit.ca

Cette institution comprend six écoles : «school of business, school of computing & academic studies, school of construction & the environment, school of health sciences, school of manufacturing, electronics & industrial processes and school of transportation ». Il y a plus de 16 000 étudiants à temps plein et 32 000 à temps partiel chaque année. La clientèle visée par cette institution est des gens voulant s'inscrire à des études collégiales et universitaires.

College of the North Atlantic

Terreneuve et Labrador

www.cna.nl.ca

Une institution publique anglophone de Terre-Neuve et Labrador comprenant dix-sept campus dans toute la province. Cette institution offre plus de 100 programmes à temps pleins et 300 à temps partiels. Chaque année, l'institution accueille généralement 20 000 étudiants. La clientèle visée par cet organisme est des gens voulant s'inscrire à un programme de formation professionnelle. Voici un tableau qui comprend des statistiques pour cette institution des années 2005 à 2007 :

	2005-2006	2006-2007
<i>Nombre d'évaluation pour l'institution</i>	334	382

Concernant les programmes de formations dispensés par le service d'évaluation et de reconnaissance des acquis, les candidats peuvent bénéficier d'une assistance, relative à la création de leur dossier, par les services aux étudiants. En plus, il y a un comité consultatif qui est établi dans chaque campus. Ce comité est conçu d'un représentant de l'administration du campus, d'un représentant des étudiants, un représentant des services aux étudiants ainsi que le vice-président des services d'apprentissages académiques. Le coût pour les étudiants voulant effectuer un processus de reconnaissance des acquis est gratuit si l'étudiant est inscrit à temps plein au moment de l'évaluation ou s'il le sera après l'évaluation. Le coût pour les étudiants à temps partiel est de 50\$ par cours.

Cégep Saint-Laurent

Québec

www.cegep-st-laurent.qc.ca

Une institution située dans la région de Montréal. Elle offre dix-huit programmes d'enseignement régulier. Près de 3000 gens fréquentent cet établissement par année. La clientèle visée par l'organisme est des gens désirant s'inscrire et recevoir une attestation d'études collégiales, ainsi que des étudiants voulant s'inscrire à une formation professionnelle. Voici un tableau représentant les statistiques de quarante huit Cégeps au Québec de l'année 2006-2007, incluant le Cégep Saint-Laurent :

	2006-2007
<i>Nombre d'évaluation pour 48 cégeps du Québec</i>	6829

Concernant le personnel relié aux services de RA, au Cégep Saint-Laurent, un conseiller pédagogique à temps plein est affecté à la reconnaissance des acquis. Le coût pour les candidats à cet établissement est pour débiter, un montant de 30 \$ pour l'analyse du dossier et la candidature. Ensuite, des droits de 30 \$ sont demandés pour s'inscrire dans le processus de reconnaissance des acquis. Enfin, il y a des frais de 40 \$ demandé par compétences pour les services reliés à la reconnaissance des acquis, pour un maximum de 500 \$ par programme. Pour ceux et celles qui en font la demande, un financement possible par Emploi-Québec.

Collège Boréal

Ontario

www.boreal.on.ca

Le collège Boréal est une institution de formation et d'enseignement postsecondaire de langue française, dont le campus principal est basé à Sudbury en Ontario. Elle comprend sept campus et un centre de service dans toute la province. Les principales valeurs de ce collège sont l'humanisme, l'excellence, l'avant-gardisme, l'intégrité et transparence, le succès ainsi que l'inclusion. La clientèle visée par cet organisme est des gens désirant s'inscrire un programme de formation professionnelle. Dans cet établissement, il y a une personne ressource, un agent de développement, relié à la reconnaissance des acquis. Concernant les coûts, pour les étudiants, les frais de participation sont de 90 \$ et doivent être payés pour chaque cours évalué.

Compétences Montréal

Québec

www.competencesmontreal.qc.ca

Compétences Montréal et le Centre collégial montréalais de reconnaissance des acquis et des compétences, ont pour mission d'offrir un service impeccable. Il s'agit d'une collaboration avec les collèges montréalais et ses partenaires. Compétences Montréal souhaite offrir des produits, des solutions et des services innovateurs axés sur les besoins des demandeurs de RAC, de ses partenaires et de la société montréalaise. Le centre collégial englobe pour l'instant treize cégeps de la rive-sud de Montréal. La clientèle visée par l'organisme est des gens désirant s'inscrire à un programme au collégial ou en formation professionnelle, par exemple des personnes non diplômées dans le domaine visé ayant appris sur le marché du travail, personnes diplômées avec une formation suivie à l'étranger, finalement des personnes bénéficiaires de l'assurance-emploi en période de transition. Concernant les statistiques, à l'automne 2008 et l'hiver 2009, plus de 470 entrevues de validations ont été passées à Compétences Montréal. De plus, voici un tableau concernant les Cégeps au Québec à partir de 2003 jusqu'à 2006.

	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Nombre de clients	1, 648	1, 664	2, 083
Nombre de programmes reconnus	60	118	131
Nombre de CEGEPS qui offre un programme et des services de RAC	N/A	36*	41*

*sur un total de 48 CEGEPS

Source : MELS (2007b)

Il y a des formations dispensées par le service de reconnaissances des acquis pour les évaluateurs et les conseillers, mais le genre de formation dépend de chaque commission scolaire. Pour les candidats, des formations et de l'aide sont offertes par l'entremise de l'organisme ou si vous étudiez dans un cégep, par l'entremise du conseiller sur place. De plus, à Compétences Montréal, une équipe de travail composée de quatre personnes à temps plein, dont un directeur, un adjoint et deux conseillers en reconnaissance des acquis et des compétences. Dans la commission scolaire de Montréal, un montant de 50 \$ est exigé pour l'analyse du dossier et l'évaluation des compétences.

Conseil sectoriel : BioTalent

Ontario

www.biotalent.ca/

BioTalent Canada^{MD} aide l'industrie bioéconomique canadienne à prospérer à l'échelle mondiale. Une organisation nationale sans but lucratif formée d'innovateurs à la tête de la bioéconomie du pays, BioTalent Canada va au-devant des besoins et crée de nouvelles possibilités par le biais de la mise au point d'outils, de documents et de programmes d'amélioration des compétences à l'intention des ressources humaines permettant à l'industrie de trouver des personnes prêtes à occuper un emploi. La clientèle visée par cet organisme est des gens désirant s'inscrire à un

programme collégial en bioéconomie. Il n'y a aucune statistique disponible, car le projet n'est pas encore commencé. Un programme de formation pour les candidats est disponible en ligne. Il s'agit d'un profil de compétences. Concernant le financement, pour les candidats, le processus d'évaluation peut coûter de 80 \$ à 400\$ et est d'une durée d'une semaine à huit mois. De plus, le système est financé par le Programme de reconnaissances des titres de compétences étrangers (PRTCE).

Mount Royal College

Alberta

www.mtroyal.ca

Une institution depuis 1911, située à Calgary. Aujourd'hui, elle héberge 12 000 étudiants qui sont inscrits à différents programmes. La clientèle visée par cet organisme est des gens désirant s'inscrire à un programme collégial. Il n'y a aucune formation disponible pour aider les candidats concernant le service de reconnaissance des acquis. Il n'y a personne à temps plein affecté à la RA, ce sont les directions de programmes qui s'en occupent. Le coût pour les étudiants est de 250\$ par cours, non remboursable.

New-Brunswick Community College

Nouveau-Brunswick

www.nbcc.ca

Institution collégiale communautaire du Nouveau-Brunswick, le NBCC est une institution anglophone qui comprend six campus au Nouveau-Brunswick : Fredericton, Miramichi, Moncton, Saint John, St Andrews and Woodstock. Cette institution vise particulièrement les gens désirant s'inscrire à une formation professionnelle. Voici un tableau démontrant des statistiques des années 2006 à 2008 :

	2006-2007	2007-2008
Nombre d'évaluation de l'institution	806	833

Les évaluateurs et les conseillers de ces six campus reçoivent des formations concernant la reconnaissance des acquis. Par contre, le genre de formation n'est pas spécifié dans nos informations. Présentement, les processus de reconnaissance des acquis sont affectés aux services des étudiants et l'évaluation se fait par les chefs de départements et les enseignants concernés. Prochainement, le NBCC aimerait être en mesure d'avoir un coordonnateur dans tous les collèges.

Nova Scotia Community College

Nouvelle-Écosse

www.nsc.ca

Institution collégiale communautaire de la Nouvelle-Écosse, le NSCC est une institution anglophone qui comporte quinze institutions de Sydney à Yarmouth en passant par Amherst et Halifax. La clientèle visée par cet organisme est des gens qui veulent s'inscrire à une formation professionnelle ou des études au collégial. Voici un tableau comprenant quelques statistiques pour l'année 2004 à 2007 :

	2004-	2005-	2006-

	2005	2006	2007
<i>Nombre d'évaluation pour l'institution</i>	1481	562	2445

Pour les candidats, un guide est offert afin de les aider à préparer un portfolio. Par la suite, le personnel relié au service de reconnaissance des acquis dans cet établissement est un coordonnateur à temps plein. Les chefs de département et les chefs de programme sont reliés aussi au processus de la reconnaissance des acquis. Concernant les candidats, le prix pour effectuer le processus diffère si le candidat étudie à temps plein ou à temps partiel. Si un étudiant à temps plein fait la demande d'un processus de reconnaissance des acquis, les coûts sont compris dans ses frais de scolarité. Par contre, pour ceux qui étudient à temps partiel, le coût équivaut à un cours de 60 d'heures et inclus tous les crédits demandés par la reconnaissance des acquis.

Red River College

Manitoba

www.rrc.mb.ca

La plus grande institution postsecondaire au Manitoba. Elle est située à Winnipeg. Plus de 32 000 inscriptions et 110 programmes offerts à temps plein. Cette institution est constituée de 8 campus dans toute la province. Celle-ci offre de la formation sur place et à distance. La clientèle visée par cet organisme est des gens voulant s'inscrire à un programme d'étude au niveau collégial. Voici un tableau contenant les statistiques des années 2003 à 2007.

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Nombre d'étudiants	395	409		
Taux de réussite	92%	95%		
Nombre d'évaluations	678	787	667	740
Nombre de programmes	50	63		

L'institution offre pour les évaluateurs et les conseillers des formations concernant la reconnaissance des acquis. De plus, elle offre pour les candidats à la RA un cours sur place ou à distance pour élaborer un portfolio. Dans cet établissement, il y a un conseiller de RPL à temps plein pour tous les programmes. Par contre, 6 programmes ont leur propre conseiller en RPL, parce que le processus de ceux-ci est bien développé et qu'il y a plusieurs demandes. En plus, il y a un comité de reconnaissance des acquis sur place. Ce comité travaille avec les personnes responsables de la RA et le département académique. *Finalement, à partir de 2009, l'institution veut offrir un programme de 300heures qui permettra aux gens d'obtenir un certificat de « RPL Practitioner ».*

Saskatchewan Institut of Arts, Sciences and

Saskatchewan

www.siastr.sk.ca

Technology (SIAST)

SIAST est une institution située en Saskatchewan qui offre approximativement 160 programmes dont la demande d'emploi est grande. Cette institution comprend quatre campus. Plus de 95% des diplômés de SIAST mentionnent que leur expérience a été de bonne à excellente. Cette institution s'adapte, à l'aide de ses programmes, au besoin du marché du travail. La clientèle de cette institution est des gens désirant s'inscrire à un programme de formation professionnelle. Voici un tableau démontrant les statistiques pour les années 2004 à 2007 :

	2004- 2005	2005- 2006	2006- 2007
Nombre de cours évalué	804	932	936

Il y a un programme de formation menant à une certification d'expert en reconnaissance des acquis. Ce cours est offert à distance ou sur place et compte 260 heures. Présentement, il y a un conseiller à temps plein dans chaque campus.

Service d'évaluation et de reconnaissance des acquis et des compétences de l'Île de Montréal (SERACIM)

Québec www.seracim.ca

Cet organisme permet aux gens s'intéressant à la reconnaissance des acquis de connaître les étapes d'une démarche et les outils utilisés au Québec. La clientèle visée est des gens voulant s'inscrire à des formations professionnelles dans les commissions scolaires. Voici quelques statistiques :

- 35 % des gens abandonnent à différents stades du processus.
- 900 demandes en 2006 et plus de la moitié font le processus jusqu'au bout, dont le 2/3 sont des immigrants.

Concernant le coût pour les candidats, il est de 40 \$ par compétences. De plus, il est possible d'avoir, par l'entremise du Ministère de l'Éducation, du Loisir et des Sports du Québec, un montant de 400 \$ pour l'accueil, l'analyse de dossier et l'entrevue.

Yukon College

Yukon

www.yukoncollege.yk.ca

Cette institution a été fondée en 1963 et comprend douze campus dans tout le territoire du Yukon. La clientèle visée par cet organisme est des gens voulant s'inscrire à un programme de formation professionnelle ou à un programme collégial. Voici quelques statistiques :

- Mai 2003, plus de 22 étudiants ont obtenu de 5 à 15 crédits en reconnaissance d'un stage ou de leur expérience.
- En 2005-2006, il y a 15 étudiants qui ont participé au processus de PLAR.

Il y a un conseiller affecté à la reconnaissance des acquis, celui-ci a eu droit à une formation en juin 2003. Les évaluateurs ont aussi eu droit à la même formation, les évaluateurs sont les chefs de département ainsi que les professeurs concernés.

College Community of Vermont États-Unis www.ccv.vsc.edu

Institution postsecondaire qui n'a pas de campus principal, elle comprend douze campus partout dans l'état. Elle offre des cours sur place et à distance. Cette institution accueille environ 9 000 étudiants par années. La clientèle visée par cet organisme est des étudiants voulant s'inscrire à un programme collégial. Jusqu' à présent, plus de 6000 étudiants ont eu recours au APL et les étudiants reçoivent en moyenne 70 % des crédits pour lesquels ils ont appliqués. Pour les candidats, un cours est offert concernant le processus de reconnaissance des acquis, dans lequel le candidat développe un portfolio. Une coordonnatrice à temps plein qui voyage dans tous les campus, en plus d'un conseiller à chaque campus assigné la reconnaissance des acquis. Le coût pour les étudiants est celui de la tution du cours « Assessment of Prior Learning/EDU1240 », qui se situe près de 850 \$ américain.

Edgewood College États-Unis www.edgewood.edu

Ce collège est situé à Madison au Wisconsin et il est financé par the Dominican Sisters of Sinsinawa. En 2007, il accueillait 2400 dont 600 gradués. La clientèle visée par l'organisme est des gens voulant s'inscrire à un programme collégial. Il y a un coordonnateur à temps plein affecté à la reconnaissance des acquis.

University of Wisconsin États-Unis www.wisc.edu

Une université depuis 1893, elle est située au Wisconsin à l'ouest du lac supérieur. Elle accueille présentement 2 800 étudiants. La clientèle visée par cet organisme est des gens voulant s'inscrire à des programmes du postsecondaire. Pour les candidats, un cours d'un crédit est offert, sur place ou en ligne. Il est d'une durée de quinze semaines et concerne le portfolio. Le coût pour prendre ce cours des de 245\$, en plus du 60 \$ de frais administratif. Lorsque les candidats ont terminé le cours, développement de Portfolio, il y a un coût administratif de 100 \$ en plus de 75 \$ pour l'analyse de chaque un à trois crédits demandés.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) France www.vae.gouv.fr

Le portail de la Validation des Acquis Expérientiel est fait par le gouvernement de la France pour informer les gens qui s'intéressent à la reconnaissance des acquis expérientiels. Ce portail donne des informations pour ceux qui sont intéressés à effectuer un processus. La clientèle visée par cet organisme est des gens voulant s'inscrire à une institution postsecondaire ou voulant simplement faire reconnaître leur acquis pour leur bénéfice personnel ou pour leur emploi actuel. Les candidats peuvent avoir accès à un congé de VAE, celui-ci peut même être financé par leur employeur. Les candidats ont des rencontres face à face avec des conseillers. Ce congé permet aux candidats d'obtenir la certification qu'ils ne possèdent pas et qui est demandée pour effectuer leur emploi actuel. Le personnel relié au service de

validation des acquis expérimentiel diffère selon chaque région de la France. Par contre, chaque région a au moins un conseiller. Pour les candidats, le coût du processus est variable selon les certifications visées et les organismes certificateurs concernés. Il est possible de financer la démarche de VAE à titre individuel, des possibilités de prise en charge financière totale ou partielle existent via le gouvernement.

Bradford College Angleterre www.bradfordcollege.ac.uk

Une institution située en Angleterre et existant depuis plus de 175 ans. Chaque année, elle offre des centaines de cours à plus de 21 000 étudiants. La clientèle visée par cet organisme est des gens voulant s'inscrire à des études postsecondaires ou à des programmes de formation professionnelle.

Raffles College of Design and Commerce Australie www.raffles.edu.au

Le collège est basé à Sydney en Australie depuis plus de 30 ans. Ce collège est spécialisé en design, en communication visuelle et en commerce. Il offre des diplômes de degré supérieur ainsi que des diplômes de formation professionnelle. La clientèle visée par cet organisme est des gens désirant s'inscrire à des études postsecondaires menant à un diplôme collégial ou à un programme de formation professionnelle.

Association pour la reconnaissance des acquis (ARRA) Suisse www.arra.ch

Cette association professionnelle a été constituée en 1996 à l'initiative d'un groupe de praticien-nes souhaitant promouvoir la *reconnaissance d'acquis*, notamment par le biais de la démarche portfolio-bilan de compétences. Le terme "portfolio-bilan de compétences" englobe le processus de la démarche en reconnaissance d'acquis et la réalisation d'un dossier. Parmi ses membres, elle compte des membres collectifs dont des centres de bilan, institutions de formation des différents cantons, ainsi que des membres individuels composés de professionnel-les qui ont développé une pratique en reconnaissance et ou en validation d'acquis. Son champ d'activité s'est développé en Suisse romande, pour s'étendre en Suisse alémanique. La clientèle visée par l'organisme est toutes les personnes désirant se faire reconnaître des acquis, soit pour le collégial, pour la formation professionnelle ou simplement pour satisfaction personnelle. L'ARRA offre des formations pour les évaluateurs et les conseillers en reconnaissance des acquis. Pour les candidats, une brochure (\$) concernant l'élaboration du portfolio est disponible. Il y a six membres dans l'exécutif de cet organisme, en plus de soixante membres de l'association. Les ressources actuelles de l'association proviennent des cotisations annuelles de ses membres.

Annexe B

Annexe C

Annexe D

Évaluation et reconnaissance des acquis expérimentiels

Grille d'entrevue

(Membres de la direction, chefs de département et conseiller)

- Êtes-vous satisfaits du processus de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis expérimentiels (ÉRA expérimentiels) qui est actuellement dans votre établissement?
 - De quelle façon le service d'ÉRA expérimentiels contribue-t-il à la vie du Collège?
 - Quels changements y apporteriez-vous?

- Que pensez-vous des outils utilisés pour évaluer les acquis expérimentiels?

- Que pensez-vous des ressources affectées à l'ÉRA expérimentiels ?
 - Personnels? (charge de travail?)
 - Formation?
 - Financement?

- Est-ce que le processus de l'ÉRA expérimentiels devrait être uniforme pour tous les campus?

- Comment les résultats de l'ÉRA expérimentiels sont-ils appliqués?

- Êtes-vous satisfait de ces applications?

- Y aurait-il d'autres façons d'appliquer les résultats?

- Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions que nous n'avons pas abordés aujourd'hui et que vous aimeriez partager?