

# Reconnaissance des acquis

*Recension de documents et d'outils  
effectuée pour le compte de  
l'AGEEFEP de l'Université de Montréal*

*Décembre 2005*

*Monique Ouellette  
Consultante en formation et en interculturel*

*Partie I*

## ***Remarques et conclusions***

# Table des matières

PARTIE I	Remarques et conclusions.....	2
	Présentation .....	6
	Le mandat.....	6
	La démarche.....	6
	Le rapport .....	6
	Les remarques .....	8
	Deux perspectives .....	8
	Les méthodes .....	8
	Les conclusions.....	10
	L'ouverture.....	10
	Impliquer les intervenants.....	10
PARTIE II	Présentation des dossiers informatiques .....	11
	Colombie-Britannique.....	12
	Open Learning Agency .....	12
	BC biblio docs d'évaluation.doc.....	12
	BC PharmPF info guide.pdf Collège des pharmaciens de Colombie- Britannique.....	12
	Emily Carr Institute of Applied Arts and Design (eciad) .....	12
	Camosun Collège .....	13
	Alberta.....	15
	Université Athabaska.....	15
	Saskatchewan.....	15
	SIAST .....	15
	Manitoba .....	16
	Rapport 2002-2003 sur la RAC dans cette province.....	16
	Université du Manitoba .....	16
	Red River College PLAR .....	18

RAC Québec .....	19
Les collèges .....	19
Université Laval .....	19
Université de Sherbrooke .....	20
Téluq - <a href="http://www.teluq.uquebec.ca/">http://www.teluq.uquebec.ca/</a> .....	20
Nouveau-Brunswick .....	21
Université de Moncton .....	21
Étranger .....	22
Australie .....	22
Écosse .....	22
Documents de réflexion .....	23
Acééa05-Foreign credentials.pdf .....	23
AngieWongCAPLA2002.pdf .....	23
<i>From learning to credential</i> .....	23
ANNEXE A Notes d'entrevues téléphoniques .....	24
Deb Blower, PLAR FacilitaTOR .....	25
Red River College .....	25
Susan Simosko .....	26
Praticienne privée, Colombie-Britannique .....	26
Sandy Howell .....	27
Ministère de l'Éducation du Manitoba .....	27
Erich Keser .....	27
Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre de la Saskatchewan ...	27
Angie Wong .....	28
Université de la Saskatchewan .....	28
Denise Savoie .....	28
Université de Moncton .....	28
Sherry Sullivan .....	28
L'Université du Manitoba .....	28

ANNEXE B Résumés de livres sur la reconnaissance des acquis.....	29
Simosko, Susan and Cathy Cook : <i>Applying APL Principles in Flexible Assessment : A Practical Guide</i> .....	31
Simosko, Susan : <i>Get Qualifications For What You Know and Can Do. A Personal Guide to APL</i> .....	39
Wong, Angelina (Angie) T. : <i>Prior Learning Assessment &amp; Recognition. A Guide for University Faculty &amp; Administration</i> .....	43
Huba, Mary E., et Ann E. Freed : <i>Learner-Centered Assessment on College Campuses. Shifting the Focus from Teaching to Learning</i> .....	52

## **PRÉSENTATION**

---

### **Le mandat**

---

« Dans le processus devant mener à l'adoption, par la Faculté de l'éducation permanente, de nouvelles mesures sur la reconnaissance des acquis, M<sup>me</sup> Monique Ouellette effectuera une recherche, principalement sur Internet, afin de repérer le matériel intéressant d'évaluation et de reconnaissance des acquis dans les universités et, éventuellement, les collèges du Canada. M<sup>me</sup> Ouellette s'intéressera plus particulièrement aux éléments qui seront destinés respectivement aux étudiants et aux évaluateurs. Elle analysera les forces et les faiblesses des diverses méthodes d'évaluation des acquis qui seront utilisées. »

### **La démarche**

---

Pour remplir ce mandat, j'ai d'abord communiqué avec Bonnie Kennedy, de l'Association canadienne pour la reconnaissance des acquis (ACRAC-CAPLA), qui m'a désigné des établissements ayant des systèmes intéressants de reconnaissance des acquis (RAC) et m'a fourni des noms de personnes-ressources clefs en la matière.

La recherche s'est articulée principalement autour d'un inventaire de sites Internet, essentiellement canadiens, pour repérer le matériel d'évaluation et des guides qui répondent aux attentes du mandat. J'ai également consulté deux sites étrangers, l'un en Écosse, l'autre en Australie; ces sites m'avaient été signalés comme présentant des approches novatrices en RAC.

Un certain nombre de personnes ont bien voulu répondre à mes questions dans des entrevues téléphoniques; une autre l'a fait en personne. Elles ont complété l'information trouvée dans les sites Internet.

En dernier lieu, j'ai résumé quatre livres sur la reconnaissance des acquis qui sont pertinents pour la mise sur pied d'un système de RAC. Je cite, en traduction libre, de larges extraits qui permettront de saisir l'essentiel de leur propos.

### **Le rapport**

---

Le présent rapport comporte quatre parties.

- La première présente mes remarques et mes conclusions relatives au mandat qui m'était dévolu.
- La deuxième offre une brève présentation de chacun des dossiers informatiques contenant les résultats de la recherche.

- La troisième (Annexe A) fait état de remarques et d'informations qui m'ont été fournies par les personnes interviewées au téléphone (et une, en personne).
- La quatrième (Annexe B) est constituée de résumés des livres lus dans le cadre de cette recherche.

La première partie est assez courte. L'essentiel du rapport se trouve dans les dossiers informatiques présentés dans la deuxième partie. Mes remarques visent essentiellement à faire part de quelques réflexions qui me viennent, suite à cette recherche, et des conclusions que j'en tire.

La deuxième partie présente les documents informatiques. Les titres et sous-titres font référence aux fichiers et aux documents qu'ils contiennent. On notera que quelques documents ne sont pas signalés dans le rapport; ils se sont ajoutés après la rédaction du rapport et ils peuvent apporter un éclairage additionnel à ce qui se trouve déjà dans les fichiers.

Les troisième et quatrième parties sont présentées en annexes.

## **LES REMARQUES**

---

### **Deux perspectives**

---

Une partie du mandat demandait d'analyser les forces et les faiblesses des diverses méthodes d'évaluation des acquis.

De fait, ce ne sont pas tant les forces et les faiblesses des méthodes d'évaluation qu'il faut examiner que deux perspectives de RAC. Celles-ci sont basées sur des objectifs différents : l'une exige d'abord de reconnaître la validité de la démarche d'apprentissage qui a mené à ces acquis alors que l'autre veut essentiellement évaluer les connaissances acquises.

Si les deux perspectives sont légitimes, elles ne sont pas interchangeables mais complémentaires. Reconnaître la validité de la démarche d'apprentissage peut être utile pour évaluer la formation acquise hors de l'université. Dans certains cas, ce processus peut être moins lourd que le portfolio, par exemple. Par contre, il est peu utile pour évaluer la connaissance acquise par l'expérience ou l'autodidactie.

L'autre perspective, basée sur l'évaluation des connaissances acquises, quelle que soit la démarche qui a mené à cette acquisition, tient compte des objectifs d'apprentissage ou des résultats attendus de l'apprentissage qui servent de référents pour l'évaluation. Dans certains cas, ces objectifs se traduiront en termes de compétences.

La première perspective est utilisée à l'Université de Sherbrooke; la seconde, dans les universités et collèges de l'Ouest canadien. Celle-ci est largement majoritaire et plusieurs établissements ont participé à sa mise au point. Elle me semble personnellement plus prometteuse, tout particulièrement pour la reconnaissance d'acquis expérientiels.

### **Les méthodes**

---

Ce sont surtout, je crois, les méthodes d'évaluation auxquelles pensaient les rédacteurs du mandat, celle du portfolio suscitant des craintes et des grincements d'un grand nombre d'intervenants universitaires en RAC. Le portfolio est en effet largement utilisé, notamment dans les collèges, et a fait l'objet d'un quasi culte dans le monde de la RAC au Québec et ailleurs.

Fort heureusement, le portfolio ne constitue qu'une des nombreuses méthodes d'évaluation des acquis. Il importe de le démystifier et de le sortir du cadre rigide dans lequel on l'a enfermé. Il n'est pas nécessaire, en effet, de suivre un cours de 40 heures pour le rédiger, pas plus qu'il doit relater l'histoire de toute une vie pour se faire reconnaître un cours de 30 heures.

Du fait de sa mauvaise réputation, certains intervenants du Canada anglais parlent plutôt de dossier de preuves directes et indirectes, et offrent à l'étudiant des indications pour le rédiger. Le dossier de preuves requis pour un seul cours sera beaucoup plus limité que celui destiné à se faire accepter à l'université sur la base d'une scolarité du secondaire et de son expérience. Sans voir le portfolio ou le dossier de preuve comme un dogme, il faut retenir cette méthode pour les cas où elle peut être utile.

Les méthodes d'évaluation des acquis doivent être aussi variées que celles utilisées en classe. Un système de RAC doit être ouvert et adapté aux besoins des étudiants et des programmes, et offrir toutes les possibilités pour que l'évaluation corresponde à ces besoins. On peut parler d'examen avec ou sans accès aux manuels, d'examen écrit ou oral, de travail écrit, de démonstration, de stage, etc. Les pratiques des universités de l'Ouest canadien sont à cet égard éloquentes.

## **LES CONCLUSIONS**

---

### **L'ouverture**

---

La conclusion principale à tirer de cette recherche est l'importance de l'ouverture aux différentes démarches et aux différentes méthodes d'évaluation des acquis; l'ouverture, aussi, aux exemples d'ailleurs. Les établissements de l'Ouest canadien ont créé des systèmes de RAC sur plusieurs années et ont mené une réflexion importante à ce sujet, comme en font foi les livres de Simosko et de Wong en particulier.

Les établissements universitaires québécois ont établi des principes de RAC, l'Université de Sherbrooke s'est donné une procédure, mais, dans l'ensemble, ils se sont peu aventurés dans la mise sur pied d'un système de reconnaissance des acquis. Aussi auront-ils avantage à tirer profit de l'expérience de l'Ouest du pays et à s'inspirer de leurs acquis.

### **Impliquer les intervenants**

---

La mise sur pied d'un système de RAC ne peut se faire en vase clos par des administrateurs ou des consultants. Elle doit impliquer ceux qui seront en première ligne de l'évaluation, au premier chef les professeurs, et, comme l'ont souligné des intervenants de l'Université de Moncton (Denise Savoie) et de l'Université d'Ottawa (Christian Blanchette) les facultés et départements. Elle doit aussi impliquer tout le personnel, incluant celui de l'administration et de la direction, qui sera touché de près ou de loin par la RAC. La formation de ces gens sera essentielle à la mise sur pied et au bon fonctionnement du système.

L'implication du monde du travail – syndicats, employeurs, conseillers de la main-d'œuvre – pourra représenter un atout supplémentaire à un service de RAC, comme c'est le cas dans plusieurs établissements de l'Ouest, notamment dans les collèges. Un lien intelligent et créatif entre l'éducation et le travail, qui préserve la spécificité de chacun, reste un impératif pour que les apprentissages soient véritablement en lien avec la réalité, tant pour les contenus que pour les finalités.

*Partie II*

***Présentation des dossiers  
informatiques***

## **COLOMBIE-BRITANNIQUE**

---

### **Open Learning Agency**

---

L'Open Learning Agency offre un site Internet sur la RAC dans la province. Ce site est très complet et présente la RAC, des réponses aux questions les plus fréquentes, un glossaire et des ressources, sous forme d'exemples (scénarios) de demandes de RAC réussies, de même que les avantages de la RAC.

On trouve aussi dans ces ressources des outils d'auto-évaluation très bien faits et détaillés qui sont autant d'exercices permettant au candidat de savoir si la RAC est appropriée pour lui.

### **BC biblio docs d'évaluation.doc**

---

Bibliographie d'outils d'évaluation qui ont été produits originalement par le Camosun College et dont certains sont encore disponibles chez l'imprimeur officiel de la province.

### **BC PharmPF info guide.pdf**

#### **Collège des pharmaciens de Colombie-Britannique**

---

Le processus de portfolio est intégré à la démarche de perfectionnement professionnel des pharmaciens en fonction. Le site « [3w.bcpharmacists.org/professionaldevelopment/prodevassessment/pdf/lppi\\_nfguide.pdf](http://3w.bcpharmacists.org/professionaldevelopment/prodevassessment/pdf/lppi_nfguide.pdf) » offre un guide conçu par Susan Simosko, qui est un modèle du genre. Il tient compte tant des exigences des études que de l'aspect andragogique, par exemple le stress qu'engendre le retour aux études. Très complet, extrêmement bien fait aux points de vue académique, pédagogique et communicationnel (format, mise en page, etc.), ce guide contient l'information et les formulaires de tout le processus. Des consignes dans la marge facilitent la démarche. Il s'agit d'un outil convivial pour les pharmaciens, où qu'ils habitent.

### **Emily Carr Institute of Applied Arts and Design (eciad)**

---

- ***Emily Carr Inst. PLAR sitemap***

Ce site offre un panorama de la RAC : ses dimensions historique et philosophique, une synthèse des recherches qui ont été faites sur le sujet et les recommandations qui en découlent.

Il offre aussi une explication détaillée du processus complet, avec documents afférents. Il répertorie les résultats attendus pour les étudiants, les professeurs et les établissements d'enseignement.

Il peut être utile à la FEP comme modèle de guide et pour comprendre la conception du processus de cet institut.

- **Autres documents**

Les autres documents de ce dossier complètent le site.

Un aspect intéressant de cette expérience est le lien tissé avec la communauté, les secteurs touchés (design, médias, la communauté culturelle), le milieu du travail culturel et les établissements.

Le PLAR *process chart* donne une idée de la démarche de RAC.

## **Camosun Collège**

---

Le Camosun College Assessment.doc constitue un document de formation pour les évaluateurs, dans le cadre du programme de perfectionnement des professeurs du Collège. Il traite des points suivants :

- Le cadre curriculaire pour la création de nouveaux programmes : le processus de développement curriculaire
- Les résultats d'apprentissage (*Learning Outcomes*)
- Les aspects à considérer dans le développement et le renouvellement de l'évaluation
- Une définition de la RAC
- L'article de la convention collective qui traite de la RAC, le perfectionnement à cet égard étant obligatoire.

Une section définit les bénéfiques et les caractéristiques des résultats d'apprentissage; elle explique comment les établir, avec exemples, lien avec les habiletés génériques, etc.

Ce document est précieux : d'une part, parce qu'il est très bien fait; d'autre part, parce qu'il explique aux formateurs, dans le détail et très clairement, la philosophie, la pédagogie et le cheminement à suivre dans la création de programmes ou de cours afin de tenir compte des connaissances acquises. Il s'agit du premier pas vers une RAC systémique : disposer des définitions de résultats d'apprentissage, des descriptions de cours et des processus d'évaluation clairs, détaillés et adéquats. Chaque section comprend des questions possibles pour développer le sujet traité.

Le document offre une perspective andragogique respectueuse des étudiants (ou apprenants), mais aussi des enseignants, et il aide ces derniers dans la création de programmes et de cours ainsi que dans leur processus d'évaluation, que ce soit pour la RAC ou dans les cours réguliers.

Le second document, soit la page Web « CamosunCollegeBusiness.htm » porte sur le cours Business 130, tel qu'il est présenté à l'étudiant voulant faire une demande de RAC. Il expose d'abord les résultats d'apprentissage puis la

marche à suivre pour produire une demande. Il est intéressant de voir la cohérence entre la démarche des professeurs et celle de l'étudiant.

Julia Martin, responsable de la RAC, insiste sur l'importance de prendre comme base les résultats et les attentes d'apprentissage plutôt que les compétences externes aux cours et aux étudiants. Elle a entrepris le travail de mise sur pied de la RAC avec les professeurs qui disposaient déjà des résultats d'apprentissage. Elle note qu'ils ont tendance à surévaluer et à exiger une connaissance quasi complète de la matière plutôt que de s'en tenir à la note régulière de passage.

Les plus grandes difficultés rencontrées dans la mise sur pied du système sont d'ailleurs le changement organisationnel et cette tendance à la surévaluation. Elle insiste sur le point suivant : s'assurer que le système organisationnel de la RAC permette en tout temps à l'étudiant de savoir à quelle personne-ressource il peut s'adresser.

## ALBERTA

---

### Université Athabaska

---

- ***Athabaska U Plar Overview***

La RAC à l'Université Athabaska est plus traditionnelle et basée sur le portfolio; elle inclut un cours pour le construire. Son site est bien construit et répond clairement aux questions. Comme le processus est complexe, l'information est à l'avenant.

- ***Critères***

Son dossier est présenté ici à cause des documents qui ont trait aux critères utilisés. Ceux-ci sont des connaissances, des habiletés, des compétences, etc. Le mode de présentation est intéressant et très clair.

## SASKATCHEWAN

---

### SIAST

---

- ***Siastr PLAR guide.pdf***

Ce guide de la RAC du Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology est exhaustif et plutôt bureaucratique. Il offre l'information, mais on ne sait trop quel est le public visé. Il est trop technique pour être intéressant. Il est utile aux fins de comparaison du processus avec d'autres établissements, notamment ceux de l'Ouest canadien, auxquels il s'apparente.

- ***SIAST\_PLAR\_info***

Ce second document sur le site du SIAST s'adresse aux étudiants. Il est nettement plus convivial que le premier et peut servir de modèle.

## **MANITOBA**

---

### **Rapport 2002-2003 sur la RAC dans cette province.**

---

Le Manitoba dispose d'une politique officielle de RAC qui s'applique dans tous les ordres d'enseignement supérieur ainsi qu'au secondaire. La province a aussi alloué des fonds pour sa mise en œuvre. L'initiative RAC pour 2001 était liée à d'autres priorités provinciales d'efficacité et d'expansion des collèges, ce qui a permis à la province de faire des pas de géant dans ce domaine.

La stratégie est basée sur trois activités clefs :

- Augmenter la fréquentation des établissements post-secondaires
- Étendre les services conseils de RAC à la communauté via les centres d'éducation des adultes et les centres d'emploi
- Accroître les activités de RAC en industrie via le monde des affaires, les syndicats, les organismes régulateurs, les conseils sectoriels et les programmes d'apprentissage.

Parmi les objectifs se trouvent les suivants :

- Décentraliser les activités de RAC et le support à la RAC
- Lier les activités de RAC partout où elle peut s'appliquer
- Étendre le réseau des praticiens
- Passer d'une approche projet à une approche systémique en développant la pratique et la mise en œuvre de la RAC à travers et parmi les domaines d'apprentissage.
- Assurer sa rentabilité

Le rapport fait état de la progression de la RAC dans les établissements post-secondaires, les services conseils dans la communauté, l'industrie et les zones d'impact critique (*critical impact areas*). Il fait le point relativement à chacun des objectifs et tire les conclusions.

### **Université du Manitoba**

---

Le dossier de l'Université du Manitoba contient un grand nombre de documents en format Word. Ces documents ont été fournis par la responsable de la RAC et certains d'entre eux sont des brouillons. On les a transmis afin de suivre la progression de l'opération de définition des résultats d'apprentissage, sur lesquels la RAC est basée.

La RAC fait partie d'un programme de *Certificate in Adult and Continuing Education* (CACE), offert sur place et à distance, conjointement avec les universités de Saskatchewan, d'Alberta et de Victoria. Le processus est offert dans ce programme, et le programme lui-même forme des intervenants en RAC.

- ***PLAR Guide Manitoba.doc***

Ce document est extrêmement précieux : il s'agit à toutes fins utiles d'un manuel très complet pour qui veut tout apprendre, ou presque, sur la RAC. C'est, avec ceux de Camosun College, le document potentiellement le plus utile déniché dans la recherche.

La première partie du guide introduit la RAC de façon très détaillée, en indiquant notamment la procédure pour les étudiants du CACE. Le CACE base la RAC sur les résultats d'apprentissage. La deuxième partie est consacrée au développement de ces derniers et aux critères d'évaluation. On y explique notamment la différence entre les résultats d'apprentissages et les objectifs d'apprentissage, une différence qu'on pourra trouver par ailleurs assez ténue.

La troisième partie traite de la vérification des apprentissages et présente des exemples. Un guide d'évaluation des acquis d'apprentissage se trouve dans la quatrième partie. Cette section très détaillée explique les principes à respecter et donne de nombreux exemples. Les annexes contiennent, entre autres, un glossaire des termes utilisés en RAC et une importante bibliographie annotée dont les titres les plus récents datent de 2002.

- ***CACE***

Ce dossier regroupe des documents du programme de RAC à l'Université du Manitoba. Ce sont des exemples concrétisant les explications du guide.

- *Learning Outcomes (LO)*

Cinq documents présentent les LO de leurs cours respectifs. Le sixième présente les LO du programme complet.

- *Outils d'évaluation*

Trois documents sont des outils d'évaluation à utiliser pour la RAC dans trois cours. Le quatrième offre des instructions pour l'autoévaluation.

- *CACE matrix.per.rtf*

On dispose ici d'une grille de tous les cours du programme CACE, avec leurs résultats d'apprentissage, des couleurs servant à établir les liens entre les résultats d'apprentissage des différents cours.

- *Processus*  
La CACE advising flowchart.per.doc illustre le déroulement du processus de RAC. Le CACE PLAR Intake Document.doc est une grille de suivi dans le processus de RAC.
- *Information*  
Deux documents d'information destinés aux étudiants présentent la RAC du programme CACE, le second, RPL two-page overview.per.doc explique les avantages de la RAC.

### **Red River College PLAR**

---

Ce document est un guide pour les candidats voulant se prévaloir de la RAC à ce collège. Le site est très complet et convivial, sous forme de questions-réponses. Les pages du site sont les suivantes :

- *Prior Learning Assessment and Recognition Home Page*
- *Prior Learning Assessment and Recognition Professional*
- *Development & training*
- *Prior Learning Assessment and Recognition Foundation*
- *Summer Institute Prior Learning Assessment and Recognition Fees*
- *Assessment of PLAR*
- *Standards & Policies*
- *Benefits of PLAR*
- *Who should apply*
- *Accessing PLAR*
- *Students outside of Winnipeg*
- *Why « do » PLAR*
- *Other Info*
- *E-mail to PLAR*

### **Les collèges**

---

La documentation de trois collèges est présentée dans ce dossier : le Cégep à distance, le Collège Marie-Victorin et le Collège d'Ahuntsic. Il s'agit de l'information fournie aux candidats et d'un guide de procédure. Cette documentation a le mérite d'être claire et directe, mais elle est plus limitée que celle du Canada anglais.

Le document M.-Victo rapp. - grandes lignes présente ce qu'il annonce, notamment les recommandations (textuelles) du rapport. Le rapport intégral est également au dossier, dans sa version pdf.

À qui connaît déjà le dossier de la RAC (par exemple, qui a au moins lu le mémoire de l'AGEEFEP sur la question), ce rapport n'apportera pas de grandes révélations. De plus, il est directement axé sur la réalité collégiale, différente, comme on le sait, de la réalité universitaire.

Son intérêt politique, par contre, ne fait aucun doute, notamment en ce qui a trait au financement. Si les aspects techniques de l'allocation de fonds diffèrent, l'accord sera toutefois assez grand quant à la nécessité d'un financement spécifique et adéquat, de même que celle de la formation et du perfectionnement du personnel.

### **Université Laval**

---

- ***U Laval RAC***  
Ce document présente la réflexion théorique sur la RAC, tenant compte des travaux de deux groupes sur le sujet. Cette réflexion porte sur la définition de la RAC, ses principes directeurs et les critères d'évaluation. Le document n'est pas daté, mais les références les plus récentes sont de 1995.
- ***Éval. acquis extrascol.***  
Ici encore, il s'agit d'un texte de réflexion théorique sur la RAC. Il date de 1990. Plusieurs des préoccupations qu'il aborde trouvent leurs réponses dans des documents plus pratiques, notamment en provenance de l'Ouest canadien.
- ***ULaval génie***  
Nous avons ici un document d'information destiné aux étudiants en génie, présenté comme exemple de ce qui se fait au Québec.

- ***RACUS\_N\_PoulinProcédure***

Ce document explique la procédure suivie et la logique de la reconnaissance des acquis à l'Université de Sherbrooke. Contrairement aux méthodes utilisées au Manitoba ou en Colombie-Britannique, celle-ci met l'accent sur la façon dont les connaissances ont été acquises plutôt que sur l'adéquation des connaissances à des résultats d'apprentissage. L'étudiant doit prouver la légitimité du processus d'apprentissage avec des pièces justificatives et, éventuellement, un examen.

## Téluq - <http://www.teluq.quebec.ca/>

---

- ***Guide d'information***

Le guide d'information de la Télé-Université pour les étudiants est présenté de façon très conviviale sous forme de questions-réponses. C'est le plus clair dans les établissements du Québec.

- ***Analyse préliminaire***

On trouve aussi, sur le site de la Téluq, un guide d'analyse préliminaire des acquis. Les candidats peuvent en effet demander une telle analyse avant de décider de présenter une demande de RAC. Le site est un petit que faire à cette fin.

- ***Teluq\_dem\_evaluation\_acquis.pdf***

Le formulaire de demande d'évaluation des acquis est inclus pour sa simplicité et sa clarté.

## **NOUVEAU-BRUNSWICK**

---

### **Université de Moncton**

---

L'Université de Moncton utilise dans ses grandes lignes le modèle prévalant dans l'Ouest canadien, notamment quant à l'insistance sur les résultats d'apprentissage.

- ***UMoncton\_Réflexion***

L'Université a fourni des documents relatifs à la réflexion qui a précédé la mise sur pied de son système de RAC et à l'évaluation qui en a été faite après dix ans, incluant des recommandations. Ces documents peuvent aider à voir la progression du dossier à Moncton et à apprendre de son expérience.

- ***U. Moncton Guide.pdf***

Le guide de la RAC pour les étudiants est très détaillé quant à la marche à suivre et aux documents à présenter. L'étudiant doit rassembler l'équivalent d'un portfolio et le détail des preuves à produire est bien précisé. Le guide offre suggestions et conseils, de même que deux exemples de demandes différentes.

La démarche est considérée comme très lourde par un groupe d'étudiants interrogés.

## ÉTRANGER

---

### Australie

---

- ***Australia Assessment form.pdf***

Ce document présente un *Skill Assessment Evidence Submission*, c'est-à-dire un formulaire d'évaluation des habiletés que l'évaluateur doit remplir à partir des dossiers de l'étudiant. C'est là un exemple de mode et de grille d'évaluation. On semble parler indifféremment de *skills* (habiletés) et de *competencies* (compétences.)

Le site présente un guide d'information, sous forme de questions-réponses : [www.archives.sa.gov.au/training/trainingrpl/index.html](http://www.archives.sa.gov.au/training/trainingrpl/index.html).

### Écosse

---

- ***GuidelineForOnlineAssessment (Web)***

Dans ce pays, une agence centrale détermine les niveaux de qualification et évalue les acquis pour l'enseignement ne menant pas à des diplômes. Son travail est très novateur et vaut la peine d'être consulté. Ainsi, par exemple, *Guidelines for Online Assessment*, en format pdf, constitue un guide très bien fait pour établir un système d'évaluation en ligne en enseignement post-secondaire. Il n'a pas directement trait à la RAC, mais il représente un moyen d'évaluation qui ne semble pas avoir été exploré au Québec et dont on peut éventuellement s'inspirer.

## **DOCUMENTS DE RÉFLEXION**

---

Ce fichier contient trois documents qui ne se rattachent pas à des établissements spécifiques.

### **Acééa05-Foreign credentials.pdf**

Ce document consigne une présentation faite dans le cadre d'une conférence de l'Association canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes et porte sur la RAC des personnes immigrantes et réfugiées. Il est inclus ici parce qu'il s'agit d'une dimension très importante de la RAC qui est par ailleurs traitée de façon très limitée ici, car elle ne faisait pas explicitement partie du mandat.

### **AngieWongCAPLA2002.pdf**

M<sup>me</sup> Wong a présenté cet exposé à la conférence de CAPLA et ce texte est un document fort important pour la RAC.

### ***From learning to credential***

Il s'agit ici aussi du texte d'une conférence qui examine de façon critique quelques problèmes, perspectives ainsi que des détails pratiques concernant l'évaluation et la reconnaissance des acquis. Il est présenté par trois chercheurs de l'Université Athabaska (Alberta.)

*Annexe A*

***Notes d'entrevues téléphoniques***

## **DEB BLOWER, PLAR FACILITATOR**

---

### **Red River College**

---

Au Red River College (Manitoba), où le Certificat en éducation des adultes ou en études individuelles est obligatoire pour les enseignants, des experts ont créé deux programmes de formation, l'un pour des praticiens de la RAC de premier niveau et l'autre pour les praticiens plus avancés. Le cours dure 40 heures et requiert 40 à 60 heures de travail. On fait aussi de la formation avec les professeurs, sur place et en ligne.

La RAC est intégrée au programme de certificat; les participants peuvent utiliser l'outil d'autoévaluation et déterminer les crédits qu'ils sont susceptibles d'obtenir, ce qui leur évite de prendre des cours inutilement. Les professeurs objectent souvent qu'ils connaissent déjà le contenu des cours. On leur suggère alors de voir le guide et de remplir la grille d'autoévaluation, ce qui requiert environ 20 heures.

Le Guide de ressources, à l'intérieur des programmes, offre aux apprenants ce dont ils ont besoin pour la demande de RAC. L'autoévaluation constitue une pièce maîtresse de la RAC. Elle évite les demandes inutiles et diminue le fardeau de l'analyse. Un bon service conseil et de bons outils sont essentiels.

Les professeurs ont beaucoup de conceptions erronées. Par exemple, on doit leur expliquer qu'on ne donne pas de crédits pour l'expérience de travail.

L'apprentissage formel est souvent oublié dans la RAC et devrait être inclus. Dans le cas de cours suivis il y a longtemps, il faut permettre de démontrer que les connaissances sont toujours utiles. De plus, les apprenants peuvent compenser de mauvaises notes passées en faisant valoir les nouveaux apprentissages qu'ils y ont ajoutés.

### Praticienne privée, Colombie-Britannique

Que veut-on évaluer ? Dans les programmes techniques et professionnels, on met l'accent sur les habiletés. En philosophie, en histoire, on insistera plutôt sur la résolution de problèmes et des études de cas.

Si l'on utilise le terme reconnaissance des « acquis antérieurs » (*prior learning*) avec les professeurs, ils peuvent être réticents. Il faut plutôt parler d'évaluation des apprentissages, car tout apprentissage est antérieur.

Au lieu de parler de portfolio, il faut plutôt demander de présenter les meilleures preuves. Le concept de portfolio est devenu rigide et synonyme de tâche très lourde, d'obstacle.

Quatre concepts sont à la base de la RAC, pour l'étudiant :

- Le repérage de la connaissance par l'étudiant
- L'adéquation aux attentes du programme
- L'évaluation
- L'accréditation

De fait, pour les étudiants, c'est la même chose que de postuler pour un emploi; il faut démystifier la RAC.

Les professeurs doivent avoir des attentes claires quant aux résultats de l'apprentissage pour chacun des cours et évaluer ensuite une production, un portfolio ou une simulation. Il peut aussi utiliser des méthodes traditionnelles.

En philosophie et en histoire, pour définir les résultats de l'apprentissage, on peut demander : Pourquoi avez-vous choisi cette discipline ? Qu'est-ce qui importe en philosophie et en histoire? Qu'est-ce qui le prouve ? On analyse le programme sous un angle d'évaluation. Qu'est-ce qui est vraiment important dans la discipline? Et on traduit ensuite les réponses en termes de connaissances, d'habiletés et d'attitudes.

Le guide du Collège des pharmaciens de Colombie-Britannique est un bon modèle du genre. Il contient un livret d'information sur l'apprentissage et la pratique, sur l'évaluation des connaissances, un programme de perfectionnement et d'évaluation ainsi qu'un cadre de pratique professionnelle.

## **SANDY HOWELL**

---

### **Ministère de l'Éducation du Manitoba**

---

La RAC s'est considérablement développée au Manitoba parce que le gouvernement s'y est intéressé et y a injecté des fonds. Le monde des affaires s'y est aussi impliqué.

Deux projets ont commencé avec l'industrie, l'un à l'École des études commerciales, et l'autre en éducation permanente. Lorsqu'elles ont mieux compris ce qu'on entendait par résultats d'apprentissage, d'autres facultés se sont montrées intéressées. Il est important de former les professeurs au sujet de la RAC.

Le portfolio est l'un des outils qu'il ne faut pas surévaluer; il n'est utile que dans certaines circonstances. À l'Université de Winnipeg, le processus est simplifié en trois étapes :

- Le candidat rencontre d'abord le conseiller aux adultes en entrevue et recherche un professeur qui accepte d'étudier les preuves d'acquis.
- Le professeur rencontre le candidat en entrevue.
- Si celle-ci est positive, il lui donne un travail ou lui demande une preuve, par exemple, un essai de 10 pages sur un sujet pertinent.

## **ERICH KESER**

---

### **Commission de mise en valeur de la main-d'œuvre de la Saskatchewan**

---

Cet organisme ne relève pas du gouvernement ou d'une université et il s'occupe de la RAC pour les travailleurs.

M. Keser note que le portfolio peut être utile à des personnes qui se sont peu déplacées, géographiquement ou professionnellement. Il est particulièrement bien adapté aux populations autochtones de la Saskatchewan.

Les personnes immigrantes et réfugiées, pour leur part, demandent aux universités de leur faire passer des examens oraux et écrits pour faire reconnaître leurs acquis. Un grand nombre sont des diplômés universitaires. Les ingénieurs ont accès à un système de RAC intéressant mais coûteux.

## **ANGIE WONG**

---

### **Université de la Saskatchewan**

---

M<sup>me</sup> Wong invite les responsables à réfléchir à la question suivante : Qu'attendent-ils des diplômés? C'est là le point de départ pour définir les résultats d'apprentissage pertinents aux exigences universitaires.

Les professeurs ne sont pas rémunérés pour la RAC et ils sont surchargés de travail, ce qui ralentit le processus. Les besoins du marché (en nursing et en pharmacie, on a besoin des immigrants) peuvent aider à accélérer le processus.

## **DENISE SAVOIE**

---

### **Université de Moncton**

---

L'Université de Moncton reçoit de plus en plus de demandes de RAC au 2<sup>e</sup> cycle. Les professeurs, eux, demandent de la formation.

Auparavant, les professeurs faisaient l'évaluation de la RAC de façon bénévole. Maintenant, l'Université facture 50 \$ par crédit et verse 80 \$ à l'évaluateur.

Le service d'éducation permanente gère l'aspect administratif du dossier; les facultés, le volet des études.

## **SHERRY SULLIVAN**

---

### **L'Université du Manitoba**

---

Ici, la règle est la suivante : Définir les résultats et les compétences et préciser ce qu'ils mesurent. Les attentes doivent être explicites.

Il est normal que les professeurs aient des attentes basées sur les manuels qu'ils utilisent. Toutefois la connaissance acquise à l'extérieur de l'université ne suit pas la logique des manuels. De plus, un même professeur peut donner différemment un même cours. L'important, ce sont les résultats. Le manuel offre simplement de l'information additionnelle, mais il ne saurait être considéré comme l'étalon de mesure des apprentissages.

La formulation des résultats ne devrait pas être limitative; on doit parler d'apprentissage équivalent, non d'apprentissage identique.

Les évaluateurs sont embauchés spécifiquement pour cette tâche; ils peuvent enseigner dans d'autres établissements. On leur offre une formation.

Un conseil : il faut approcher les professeurs et les administrateurs avec tact.

*Annexe B*

***Résumés de livres sur la  
reconnaissance des acquis***

## **Présentation**

Ce document résume quatre livres sur la reconnaissance des acquis.

L'objectif est de faire comprendre au lecteur l'optique dans laquelle est envisagée la reconnaissance des acquis et lui donner des références rapides.

Les documents originaux sont en anglais et la traduction a été faite de façon libre et non professionnelle. On devra donc être prudent et se référer au texte original si l'on veut en présenter des extraits ou des citations.

## **SIMOSKO, SUSAN AND CATHY COOK**

---

*Applying APL Principles in Flexible Assessment : A Practical Guide*  
London, Kogan Page, 1996, Second Edition, 1996, 200 p.

### **L'évaluation et la RAC : de quoi s'agit-il ?**

---

« Il s'est dépensé beaucoup d'énergie pour s'assurer d'une terminologie correcte et adaptée aux pays et aux contextes, mais le concept de base est le même : par un processus systématique et valide d'évaluation, les habiletés et les connaissances d'une personne peuvent être formellement reconnues et créditées, peu importe comment, quand ou pourquoi elles ont été acquises. (...) Il n'y a pas de différence entre les outils et les procédures de l'évaluation basée sur la compétence et ceux de la RAC. » (p. 2)

« Dans le processus d'évaluation, l'accent porte sur ce qu'une personne a appris, non sur le moment, le lieu, la méthode d'apprentissage ou même la motivation de l'apprenant.

Essentiellement, l'évaluation comporte quatre processus de base :

- repérer ce qu'une personne sait et peut faire;
- confronter ces habiletés et ces connaissances à des normes spécifiques;
- évaluer la personne relativement à ces normes ou exigences;
- créditer l'apprenant de façon appropriée. » (p. 4)

### **Qui en bénéficie ? (p. 5)**

Les apprenants, de diverses façons, notamment en acquérant plus rapidement de nouvelles qualifications.

Les organismes, qui peuvent aussi profiter des pratiques d'évaluation basées sur les compétences.

### **D'où vient la RAC ? (p. 10)**

La prémisse de base — les gens apprennent en « faisant » — est plusieurs fois centenaire et se trouve aussi bien dans les écrits des philosophes grecs que chez des philosophes anglais plus récents. Au Moyen -Âge, les guildes déterminaient quand un apprenti était prêt à devenir ouvrier, puis maître. Il s'agissait d'évaluation et d'accréditation des acquis.

Les étudiants en médecine doivent faire un internat; les enseignants, des stages. « La croyance que l'apprentissage expérientiel est intrinsèque au développement de tout biologiste, musicien ou programmeur informatique compétent (pour ne nommer que ceux-là) est une évidence dans notre monde de l'éducation et de la formation.

Donc, si nous voyons l'apprentissage expérientiel comme intimement lié à l'expérience humaine et imbriqué dans nos traditions actuelles, en quoi la

RAC est-elle unique? En ce qu'elle nous force à reconnaître que toute expérience, qu'elle soit formelle ou informelle (et peut-être même accidentelle!) peut représenter une occasion d'apprentissage formidable pour une personne et que, avec une évaluation adéquate, les résultats de cette expérience d'apprentissage peuvent être formellement reconnus et crédités. » (p. 11)

### **Rôles et responsabilités**

---

« Le modèle d'évaluation sur la base des compétences compte six étapes qui ne se suivent pas nécessairement : accueillir le candidat, dresser son profil, recueillir et développer les preuves, évaluer, accréditer et guider après l'évaluation. Chacune de ces étapes exige un certain nombre de personnes ayant des habiletés différentes pour accomplir un large éventail de fonctions, depuis le marketing initial jusqu'à la gestion et l'évaluation du programme. Les évaluateurs, les conseillers et les coordinateurs : tous doivent travailler à la fois sur une base individuelle et comme membres d'une équipe pour assurer le bon fonctionnement d'un programme d'évaluation basée sur la compétence.

Repérer et satisfaire les besoins du client est la base de la Gestion Qualité Totale (GQT). Pour que l'évaluation soit véritablement flexible et adaptée aux besoins de l'apprenant, elle doit aussi satisfaire les besoins du client. Il est donc évident qu'une approche GQT de l'évaluation constitue un excellent point de départ dans la planification et la mise en œuvre d'un service flexible d'évaluation. » (p. 45)

### ***Advising, Mentoring, Supporting***

---

Le rôle du conseiller, pendant le processus d'évaluation adaptée (flexible), en est d'abord un de support et de mentor des candidats. Pour ce faire, le conseiller ou le mentor en milieu de travail doit faire preuve d'une variété d'habiletés. Il doit être capable de travailler avec les candidats en les aidant dans leur réflexion sur leurs habiletés et leurs réalisations. Le conseiller doit être préparé à travailler avec une grande variété de candidats. Ceux-ci varieront considérablement quant à leurs habiletés, leurs réalisations, leur motivation et leur engagement envers le programme d'apprentissage et d'évaluation. Le conseiller doit être assez flexible pour travailler avec tous les candidats de la façon la plus appropriée en développant l'autonomie (*empowering*) et en stimulant l'intérêt de ceux qui manquent de confiance en eux-mêmes. Il doit aussi présenter des faits et des données.

Les conseillers doivent aussi être capables d'offrir une orientation spécifique et des conseils aux candidats qui recueillent leurs preuves. Toutefois, pendant tout le processus, ce sont les candidats eux-mêmes, et non les conseillers, qui doivent assumer la responsabilité de leurs preuves et de leur présentation. Il faut que les conseillers soient à l'écoute des besoins des candidats et qu'ils y répondent pleinement, de la façon la plus sensible et effective possible.

## **Offrir du travail de groupe**

---

Les services d'éducation et de formation utilisent de plus en plus des activités de groupe pour aider les candidats dans leur processus d'évaluation. Le personnel de ces organismes reconnaît que les activités de groupe peuvent être plus rentables que le service individuel et qu'elles offrent un cadre utile pour bien des adultes.

L'expérience démontre que les candidats eux-mêmes préfèrent souvent travailler avec leurs pairs pour partager leurs expériences respectives et traiter des principaux problèmes. Les conseillers soulignent que le travail de groupe réduit le sentiment d'isolement de certains candidats, crée des interactions fructueuses et motive les candidats à atteindre leurs objectifs. Les professionnels utilisent un certain nombre d'activités de groupe pour offrir des services d'évaluation adaptés. La session initiale d'orientation permet aux gens de poser des questions et de connaître le processus avant de s'y engager.

Des ateliers de confection du portfolio offrent une autre occasion de travail de groupe. Les candidats peuvent analyser leurs expériences, repérer les preuves pertinentes, créer leur portfolio et se préparer à l'évaluation. Un conseiller donne à un groupe de candidats l'information essentielle sur la cueillette des preuves, la rédaction de lettres de validation, la création des portfolios, la préparation de l'évaluation, etc. Individuellement, cela exigerait évidemment beaucoup de temps et priverait les candidats de l'échange d'expériences.

## **L'évaluation et l'assurance de qualité**

---

L'évaluation constitue une étape clé. Les évaluateurs doivent s'assurer que la preuve soumise est valide, fiable, suffisante, authentique et assez récente. Ils doivent aussi mettre au point un plan d'évaluation pour chaque candidat et informer ce dernier des résultats de l'évaluation. Dans certains cas, des preuves supplémentaires pourront être requises. La responsabilité de l'évaluateur inclut aussi de procurer aux candidats un feedback constructif, de tenir un dossier et de communiquer avec d'autres professionnels.

## **Mettre en œuvre des services d'évaluation (p. 150)**

---

Mettre en œuvre une évaluation adaptée exige qu'on porte une grande attention à l'objectif et à la structure de l'organisme, car le processus est basé sur des postulats étrangers aux établissements traditionnels d'éducation et de formation et au monde du travail. Il faut donc s'assurer de la volonté du personnel d'offrir le service. Cet examen devrait porter sur la mission et les objectifs de l'organisme, ses postulats, son information écrite et visuelle, les habiletés et les besoins de formation du personnel, la disponibilité d'options d'apprentissage flexibles, la nature des apprenants utilisant le service, le cadre dans lequel les apprenants progressent à travers le système, les coûts et les tarifs ainsi que la structure de gestion. Cet examen est susceptible de révéler des tensions entre les besoins des personnes, d'une part, ainsi que les exigences administratives et les ressources de l'organisme, d'autre part.

On pourra ainsi mettre au point un plan d'action pour surmonter les obstacles en utilisant les forces du personnel et en développant un programme de formation approprié.

En contrôlant et en évaluant le service sur une base continue, l'organisme sera en mesure de résoudre les problèmes critiques et d'améliorer l'ensemble du service et l'efficacité du personnel.

### **La formation du personnel (p. 167)**

---

La formation du personnel est essentielle à la mise en œuvre d'un service de RAC. Le programme de formation devrait être basé sur l'expérience ainsi que sur les principes de l'andragogie de préférence aux principes de la pédagogie.

Un éventail de techniques peuvent être utilisées pendant la formation, par exemple des études de cas, des jeux de rôle, des simulations, etc. Les formateurs ou les facilitateurs doivent toutefois préciser clairement les raisons pour lesquelles ils utilisent une ou plusieurs de ces techniques et les lier aux objectifs. Ces derniers devraient décrire les résultats en termes d'attitudes, qui peuvent à leur tour être utilisées comme points critiques d'évaluation tant pour les participants que pour les formateurs. La formation devrait inclure des sessions centrées sur les besoins des participants. Lorsque c'est possible, tous les membres de l'équipe doivent participer à l'activité de formation.

### **Les leçons apprises**

---

#### **Planifiez les services (p. 180)**

Soyez réaliste. (...) Bâissez à partir des systèmes existants et des pratiques véritablement centrées sur les apprenants.

Il vaut mieux en faire moins mais bien. Faites un projet pilote pour vos services d'évaluation adaptée...

Assurez-vous de mettre en place des normes claires d'évaluation.

Apprenez des pratiques existantes, notamment des pratiques internationales.  
(p. 170)

Impliquez les gestionnaires supérieurs dans la planification de vos services afin que les ressources nécessaires soient allouées; leur engagement à promouvoir le développement du service est essentiel.

Ciblez des groupes de clients. Ce n'est pas qu'une question de marketing mais bien de mission de l'organisme.

#### **Formez le personnel**

---

Sélectionnez des gens engagés qui ont un grand sens de la responsabilité. Développez des champions.

Offrez de la formation à tout le personnel, aussi bien les cadres supérieurs que les réceptionnistes.

Établissez conjointement des objectifs de formation clairs et réalistes pour tout le personnel impliqué dans le service, en tenant compte du fait que les différents membres devront s'épauler. (p. 171)

Clarifiez les rôles. Assurez-vous que les candidats, les conseillers et les évaluateurs connaissent bien leurs fonctions et s'y tiennent.

Évaluez les besoins de formation de chaque membre de l'équipe et assurez-vous que les activités de formation tiennent compte de leur expérience ou de leur inexpérience antérieure.

Établissez des réseaux de support pour le personnel et tenez-le au courant pendant la phase de démarrage du projet. Cela est particulièrement important pour établir une cohérence dans l'équipe et asseoir son habilité à travailler efficacement.

Poursuivez la formation et le perfectionnement lorsque le service est en vigueur.

Une équipe forte

### **Conseillez et appuyez les candidats**

---

Soyez patients avec les candidats. Tous ne saisiront pas d'emblée l'idée de RAC ou la notion de preuves variées.

Créez des attentes réalistes. Les candidats auront besoin d'avoir une idée claire de leur responsabilité dans le processus et ne pas s'attendre à ce que les conseillers soient disponibles en tout temps.

En tant que conseiller, connaissez les normes ou les objectifs d'apprentissage autant que les évaluateurs; ayez du moins une idée générale de leur niveau de connaissances et des types d'expériences qui seraient pertinents en regard des normes ou des objectifs d'apprentissage.

Offrez aux candidats une rétroaction honnête, aussi consistante et sensible que possible. (p. 173)

Amenez les candidats à inclure l'ensemble de leurs expériences et non seulement leurs expériences de travail.

Encouragez des groupes de support par les pairs. Des adultes préfèrent souvent travailler ensemble et peuvent s'entraider. Les groupes de pairs contribuent souvent à réduire le nombre de questions qui seront posées aux conseillers.

Assurez-vous que les lignes directrices pour la confection du portfolio sont claires.

Communiquez régulièrement avec les autres conseillers et les évaluateurs.

Aidez les candidats à développer leur propre plan d'apprentissage ou de formation durant toute la démarche.

### **L'évaluation (p. 174)**

Déterminez des normes et des objectifs d'apprentissage. C'est là la responsabilité des experts disciplinaires, mais le personnel qui travaillera avec les candidats peut être utile à ce chapitre.

Créez des listes de contrôle au besoin (*checklists*). Certains candidats pourront trouver plus facile d'utiliser ces listes pour évaluer leurs forces plutôt que les normes ou les objectifs d'apprentissage, qui ne sont pas toujours présentés de façon conviviale.

Aidez les candidats à présenter des preuves pertinentes et à éviter les preuves inutiles.

Évitez de soumettre le candidat à un trop grand nombre d'évaluations.

Recevez tous les types de preuves, en autant qu'elles satisfont aux normes ou aux objectifs d'apprentissage. (p. 175)

Rencontrez régulièrement les autres évaluateurs et les conseillers. La meilleure façon pour les conseillers de se former et de résoudre les problèmes importants est de travailler avec leurs collègues.

Le marketing du service

Évitez la langue de bois. Plusieurs candidats peuvent n'avoir pas fréquenté l'éducation formelle depuis plusieurs années et n'être pas familiers avec les concepts et le vocabulaire utilisés par les éducateurs.

Sensibilisez. Ciblez une clientèle spécifique ou des groupes d'employés et insistez sur les bénéfices du processus d'évaluation. Présentez le service dans son contexte. Liez-le autant que possible aux autres programmes et services. L'idée de valoriser et de reconnaître les forces des gens et de promouvoir le développement personnel devrait être reconnue dans la déclaration de la mission de l'organisme et dans son engagement public à promouvoir l'éducation permanente et l'amélioration continue.

Publicisez les succès de l'évaluation adaptée. (p. 176)

Utilisez une diversité d'approches de marketing et de promotion.

## **Coûts et tarifs**

---

Intégrez des pratiques de rentabilité au service d'évaluation adaptée.

Attendez-vous à ce que le temps passé avec les candidats diminue avec l'expérience.

Ne coupez pas les coins ronds pour réduire les coûts.

Établissez une échelle de tarifs claire et facile à comprendre. Et notez bien que les frais d'évaluation doivent être liés aux unités évaluées, non aux unités créditées.

## **Changement organisationnel (p. 177)**

---

Intégrez des services d'évaluation adaptée aux systèmes et aux procédures existants.

Tenez compte des besoins des apprenants. Étudiez bien l'environnement, les structures et les systèmes d'offre du service, les niveaux de personnel et leurs horaires, les services administratifs, les heures d'ouverture et les services d'information. La nature et la qualité de chacun peuvent avoir un impact significatif sur le développement et la mise en œuvre d'un service d'évaluation adaptée.

Encouragez l'appropriation du service d'évaluation adaptée.

## **Créez des liens**

---

Bâissez à partir des liens existants. Plusieurs d'entre eux seront utiles comme sources potentielles de candidats ou même de ressources importantes pour le développement du service.

Développez de nouveaux liens, par exemple avec les employeurs. (p. 178)

## **Les employeurs comme fournisseurs**

---

Présentez les services d'évaluation adaptée pour motiver le personnel à combler des besoins futurs. Liez le processus aux évaluations annuelles, à l'analyse des besoins de formation et aux programmes de formation.

Repérez des bénéfices probables pour l'organisme.

## **L'assurance de la qualité (p. 179)**

---

Développez un système d'assurance de qualité pour démontrer que le service n'offre pas une voie bon marché ou facile vers les crédits ou les qualifications. Cette exigence vaut aussi pour les vérificateurs externes.

Repérez les organismes externes pertinents tôt dans votre planification.

Tenez des comptes-rendus avec soin pour permettre au système d'assurance de la qualité de fonctionner.

Surveillez les résultats des évaluations.

Instaurez des repères pour assurer que les normes sont interprétées de la même façon par tous et que les preuves sont utilisées de façon cohérente. Supervisez les progrès des candidats. Leur succès offre la meilleure assurance de la qualité. Chaque organisme devra préciser les questions clés à poser au sujet des candidats et à les introduire dès le début de la mise en œuvre du service.

## **SIMOSKO, SUSAN**

---

*Get Qualifications For What You Know and Can Do. A Personal Guide to APL.* London, Kogan Page, 1992, 113 p.

Après une présentation de la reconnaissance des acquis, le livre guide le candidat étape par étape dans le processus. Il l'explique en détail, réconforte le candidat là où il peut avoir des craintes, lui annonce ce qui vient ou comment il pourra se sentir, et lui offre des exemples et des outils pour l'aider à passer à travers le processus.

### ***Give Yourself Credit***

---

Définition de APL et de son contexte (Grande-Bretagne); définition subjective. Exemples de cas. Bénéfices. Liste de contrôle : La RAC est-elle pour vous ? (p. 11)

### ***What's It All About ?***

---

Le processus et ses six étapes, avec les activités, les décisions à prendre, et les résultats attendus. Étude de cas. (p. 21)

### ***Using The System***

---

Clarifications au sujet du système d'éducation traditionnel et actuel de la RAC, des compétences, etc. Le système traditionnel et le système actuel émergent avec la période de transition. Que faire devant tous ces changements? Soyez persistants, posez des questions, dites ce que vous voulez et ce dont vous avez besoin, et soyez prêt à négocier. Liste de contrôle : questions au sujet du système d'éducation et de formation. (p. 28)

### ***Getting Started***

---

Ce chapitre sert à repérer les forces du candidat et ce pour quoi il veut obtenir des crédits, ainsi que l'aide et le support que le centre de RAC peut lui offrir. (p. 38)

Étude de cas

Le passé de l'étudiant, à regarder à l'aide d'un exemple et d'un formulaire de curriculum vitae. Exercices à faire au sujet du travail bénévole, des loisirs, des intérêts et des réalisations particulières.

Le présent, avec une grille au sujet des forces personnelles, des qualifications professionnelles et des diplômes.

Le support du centre de RAC : à quoi s'attendre, le rôle du conseiller, ce qu'il ne fait pas. (p. 47)

### ***Do I Know Enough ?***

---

L'étape suivante du processus : comparer ses forces aux exigences de la qualification, du cours ou du programme choisi. Ce chapitre examine la nature de ces exigences et comment les utiliser pour poursuivre le travail de RAC. Il sert à rassurer le candidat — il en sait souvent plus qu'il ne le croit — et à l'aider dans sa démarche de RAC.

Explications détaillées sur les normes avec exemples de questions qui pourront être posées (on vous demandera si vos lettres sont correctes du point de vue de la grammaire et de l'orthographe, si elles sont lisibles, etc.) Les normes peuvent aider le candidat à comparer ce qu'il sait et ce qu'il peut faire avec les normes de qualification du système britannique. (p. 51)

Ce que le candidat peut attendre du centre de RAC. (p. 60)

### ***How Will I Prove It ? (p. 62)***

---

La partie à la fois la plus exigeante du processus et la plus gratifiante. Le chapitre examine différentes façons de prouver que le candidat rencontre les exigences de la qualification qu'il veut atteindre et offre des grilles de travail pour l'aider à organiser ses preuves le moment venu.

Ce chapitre parle des *credit forms* offertes par les centres de RAC en Grande-Bretagne, et comment les utiliser. Il explique les preuves à amasser à partir des exigences de la qualification recherchée, mais aussi à partir de son profil personnel.

Repérez les preuves directes et indirectes. Directes : celles produites par le candidat lui-même. Indirectes : qui parlent du candidat, par exemples des articles de journaux, des lettres d'employeurs, etc. Liste de contrôle : exemples de preuves.

Les principes de base pour analyser les preuves : la pertinence, l'authenticité, l'actualité (*currency*) et l'adéquation (*sufficiency*). Explication de ces principes, avec exemples. Grille de preuves, exemples de demande de lettre de référence. Questions les plus fréquentes au sujet des preuves, avec les réponses détaillées, par exemple : Que faire pour obtenir des lettres de références d'employeurs ou d'autres personnes? Doit-on soumettre des originaux ou des photocopies? Doit-on toujours préparer un rapport personnel? Que faire si le candidat n'a pas de preuves directes ou indirectes tout en sachant qu'il peut rencontrer les normes? Combien de temps prendra la collecte des preuves ?

Créez un portfolio de preuves. Son contenu, et une description de chaque item avec explication. Liste de contrôle pour la production du portfolio : activités et dates. (p. 72)

Soumettre son portfolio.

Les attentes à l'égard du Centre de RAC en termes d'appui et de support. Un regard sur les différentes possibilités.

### ***What Does Assessment Mean ? (p. 77)***

---

Une fois le portfolio soumis, le conseiller le revoit pour s'assurer qu'il est complet, correctement organisé, numéroté et lisible. Il le transmet à l'évaluateur.

Le processus d'évaluation est illustré dans un graphique, et le chapitre décrit étape par étape le processus, en expliquant à quoi s'attendre, les différents scénarios qui peuvent se produire, avec les objectifs des mesures, par exemple l'entrevue d'évaluation.

Les options d'évaluation :

- Démonstration ou test d'habileté,
- Jeu de rôle ou simulation
- Projet, devoir ou étude de cas
- Évaluation en milieu de travail
- Questions orales ou écrites.

Pour chaque option, l'auteure offre une explication et une section intitulée : comment se préparer.

À travers le processus d'évaluation, l'évaluateur fournit un feed-back. Celui-ci est immédiat pour certaines options; pour d'autres, l'évaluateur voudra retourner au portfolio pour revoir certaines des preuves. Il peut alors y avoir un délai avant que le candidat ne reçoive les résultats de son évaluation. Si le délai s'étend à deux ou trois semaines, il vaudrait mieux contacter l'évaluateur ou le conseiller pour voir s'il y a un problème.

Les résultats (p. 84)

Comment seront-ils transmis et sous quelle forme? Quelle sera la suite des choses?

Autres responsabilités de l'évaluateur : garder un dossier des rencontres et du résultat de l'évaluation. Explication des raisons de ce dossier.

Faire le lien avec les organismes qui reconnaissent les qualifications recherchées (contexte de Grande-Bretagne).

Questions au sujet du processus d'évaluation, par exemples combien de temps prendra le processus d'évaluation? Combien coûtera-t-il? Comment gérer l'anxiété? etc.

## ***Making Your Success Work For You***

---

Les sentiments du candidat à la réception de ses résultats.

Se fixer de nouveaux objectifs (p. 89)

De nouveaux apprentissages. Les différentes options qui s'ouvrent : des ateliers flexibles ou des programmes courts, l'apprentissage à distance, la formation en milieu de travail, les contrats d'apprentissage.

La planification de carrière. Aide disponible dans les Centres de RAC et ailleurs.

Le processus de RAC change beaucoup de choses pour les candidats. Exemples à partir de citations de candidats qui ont bénéficié de leur expérience de RAC. Études de cas.

## ***Appendix 1 – Background to the New Qualifications***

---

Explication de la situation en Grande-Bretagne.

## ***Appendix 2 – National Vocational Qualifications by Area of Competence***

---

Liste des qualifications professionnelles, par secteur de compétence.

## ***Appendix 3 – Lead Bodies, Awarding Bodies and Professional Bodies and Associations***

---

Liste des organismes avec leur adresse et un astérisque indiquant s'ils ont déjà une politique officielle de RAC, s'ils projettent d'en mettre une en place, s'ils n'en ont pas ou si l'information n'est pas disponible.

## ***Appendix 4 – MCI Cross-referencing Form***

---

Liste de vérification à l'usage de l'évaluateur ou du conseiller

## ***Index***

---

## **WONG, ANGELINA (ANGIE) T.**

---

*Prior Learning Assessment & Recognition. A Guide for University Faculty & Administration.* Saskatoon, University Extension Press, University of Saskatchewan, 1999, 125 p.

### **Introduction**

---

Définition, historique

Contexte au pays et à l'étranger

Forces qui la font avancer au pays

Bénéfices potentiels pour les universités et les collèges (p.9)

- Inscription de nouveaux étudiants à une variété de niveaux pour compenser la diminution de la clientèle traditionnelle.
- Hausse des taux de graduation du fait qu'on réduit la répétition d'apprentissage et meilleur placement dans les programmes.
- Meilleur contrôle de la qualité des programmes par l'évaluation systématique des apprentissages du candidat.
- Accroissement des échanges des professeurs entre disciplines à travers leur participation à des ateliers de formation sur la RAC.
- Amélioration de l'image de l'établissement du fait que le public le perçoit comme répondant aux besoins des étudiants qui travaillent et ont des responsabilités familiales.
- Meilleure connaissance du public sur ce que les universités font et peuvent offrir.
- Rationalisation des procédures administratives pour la RAC, qui peut améliorer l'ensemble des services aux étudiants.
- Lien avec l'entreprise et les autres établissements éducatifs, qui peuvent déboucher sur des relations mutuellement bénéfiques.
- Lien avec l'industrie, qui peut mener à des opportunités de recherche.

Bénéfices pour les apprenants (p. 10)

Bénéfices pour les employeurs

- Explorer et offrir des démarches flexibles qui aident les employés à obtenir la reconnaissance de leurs apprentissages en milieu de travail et à participer à un apprentissage de niveau universitaire.

- Offrir des possibilités de collaboration établissement d'enseignement-industrie dans le design de programmes éducatifs coopératifs qui intègrent les buts des apprenants, des employeurs et des établissements.
- Offrir aux entreprises un accès à des professeurs d'université qui ont une expertise dans une variété de procédures d'évaluation, ce qui pourrait leur être utile dans leurs programmes de formation.
- Repérer des critères basés sur la performance qui puissent mener à une utilisation efficace des ressources humaines.

### **Évaluer l'apprentissage d'expérience**

- L'apprentissage formel, non formel (ou informel, ou expérientiel), crédité, non crédité (dimension théorique).
- Méthodes d'évaluation (Canada, USA, provinces) : examen, équivalences de cours ou de programmes, documentation et démonstration de réussites via un portfolio.
- Composantes d'un portfolio, les étapes.
- Les preuves d'apprentissage (*Evidence of learning*) :
  - Directes : évaluation d'un produit (un travail antérieur), entrevue orale, test écrit, test de performance ou observation;
  - Indirectes : description des exigences d'un emploi, lettres de superviseurs et d'employeurs attestant des responsabilités et de la performance; description des exigences d'une licence ou d'une certification; lettres de corroboration de clients servis ou de co-bénévoles; programmes de performance, prix, citations, reconnaissances.

### **Le professeur évaluateur : catalyseur de changement**

Le rôle du professeur évaluateur comme catalyseur de changement en éducation post-secondaire. Une fois acceptée la possibilité d'acquérir des apprentissages de niveau universitaire dans la vie et le travail, la porte est ouverte à changer la façon d'enseigner et d'apprendre à l'intérieur de l'institution. (p. 29)

Changements dans le monde du travail et en éducation : rôles et responsabilités des professeurs. (p. 33)

Rôle traditionnel : experts de matière. (p. 34)

En tant qu'évaluateurs d'apprentissages antérieurs, ils ont trois responsabilités majeures :

- Préciser clairement les attentes dans leur domaine de connaissance pour que les candidats puissent comprendre les normes qui serviront de base au jugement de leurs apprentissages.
- Créer des moyens justes et fiables de vérifier la réussite des étudiants dont les apprentissages peuvent avoir été acquis de façon non traditionnelle.
- Communiquer leur jugement au candidat de manière utile pour que celui-ci puisse comprendre ce qui a été fait correctement et ce qui pourrait être fait pour améliorer la présentation des acquis antérieurs. Lorsque ceux-ci ne sont pas conformes aux normes du cours ou du programme, l'évaluateur devrait indiquer les lacunes et suggérer des façons de les combler.

Une tendance émerge dans les universités sur les résultats d'apprentissage des étudiants (*learning outcomes*), à la fois pour des besoins de démonstration, d'imputabilité et d'amélioration de l'enseignement. (...) L'évaluation de l'apprentissage des étudiants, en classe ou basé sur l'expérience, offre aux professeurs l'occasion de mettre en œuvre, dans leurs pratiques d'enseignement, les mêmes valeurs d'analyse critique et de désir d'amélioration qu'ils appliquent dans leur pratique de recherche. (p. 35)

#### *Learning Outcomes : Aid for Clarifying Expectations*

Le design et la prestation d'un cours sont basés sur une évaluation des résultats attendus et nécessaires par certains groupes intéressés (*stakeholder groups*). Dans le cas de l'éducation post-secondaire, ces groupes sont les étudiants, les établissements d'enseignement, les employeurs, les gouvernements et la communauté. Les résultats d'apprentissage comprennent les connaissances, les habiletés et les valeurs que ces groupes intéressés attendent des diplômés de l'éducation post-secondaire. (p. 36)

Il ne s'agit plus seulement d'acquérir les connaissances, habiletés et valeurs; dans le développement du cours et le choix des méthodes d'enseignement, le professeur doit prendre en compte les façons dont les diplômés mettront en pratique leurs apprentissages comme membres d'équipes de travail et de communautés.

La RAC, qui suscite la révision des résultats d'apprentissage, permet aux professeurs de découvrir de l'information pour améliorer à la fois leurs cours et leurs pratiques d'enseignement tout en assurant que les valeurs et les standards académiques établis sont respectés. (p. 37)

### *University-Level Learning*

Un enjeu clef : qu'est-ce qui constitue un niveau universitaire d'apprentissage? Explications théoriques et exemples tirés à l'expérience australienne, entre autres. (p. 38)

### *Criteria for Reviewing Evidence of Learning*

Suffisante; authentique; courante; valide; fiable; juste. (p. 42)

### *Questions for Reflection and Discussion*

Série de questions offertes à la réflexion et à la discussion des membres d'un département universitaire ;

- Reconnaître votre propre apprentissage.
- Passer en revue les pratiques d'évaluation dans votre discipline.
- Passer en revue des preuves acceptables d'apprentissage.
- Passer en revue des documents de cours.

Des professeurs qui ont effectué le processus de réflexion et de révision des résultats d'apprentissage des étudiants offrent de précieux conseils à ceux qui l'entreprennent :

- Souvenez-vous que l'évaluation de l'apprentissage des étudiants commence avec des valeurs éducatives (*educational values*).
- L'évaluation est plus efficace lorsqu'elle reflète une compréhension multidimensionnelle de l'apprentissage, qui est intégré et persiste dans le temps.
- Utilisez des domaines d'attentes croisées (*overlapping expectations*), par exemples des habiletés de réflexion critique, comme points centraux de discussion et de consensus.
- Posez des questions qui prennent en compte les perspectives non seulement des professeurs mais aussi des étudiants et d'autres groupes intéressés (*stakeholders*) dans la communauté.
- Discutez du contexte : recevez et prenez en compte les préoccupations de vos collègues.

### **Integration PLAR into the Teaching-Learning System**

---

À partir des lignes directrices présentées par le Council of Adult and Experiential Learning (CAEL, États-Unis), et par le Comité australien du Vice-Chancelier, ainsi que des variables clés influençant les politiques des établissements post-secondaires, l'auteure dresse une liste d'actions pour le développement d'une politique d'évaluation des acquis, qui inclut ce qui suit :

- Clarifiez les valeurs et les principes de base de votre établissement au sujet de la RAC.
- Offrez des lignes directrices explicites au sujet de ce qui est considéré comme un apprentissage de niveau universitaire.
- Dites clairement que des crédits peuvent être alloués uniquement pour un apprentissage démontré de niveau universitaire, non pour l'expérience en tant que telle.
- Précisez les formes de demandes de crédit que l'établissement est prêt à prendre en considération, par exemples des équivalences de cours, des examens (*challenge exams*), l'évaluation par portfolio de l'apprentissage non formel.
- Précisez quelles exigences du diplôme peuvent être satisfaites par des acquis d'apprentissage et la limite des crédits qui peuvent être obtenus par la RAC.
- Précisez comment seront consignés les crédits de RAC.
- Définissez les rôles et les responsabilités de tout le personnel impliqué dans le processus d'évaluation.
- Donnez de l'information claire aux étudiants, aux professeurs, aux administrateurs, à tout le personnel ainsi qu'aux employeurs et aux groupes professionnels.
- Établissez des procédures qui assurent que l'évaluation des apprentissages est faite par des personnes qualifiées qui connaissent à la fois la discipline et les méthodes d'évaluation des acquis non scolaires.
- Définissez des procédures d'évaluation continue (*monitoring*) pour assurer le traitement juste et consistant des étudiants dans le processus d'évaluation. (p. 52)

Une politique institutionnelle de RAC devrait refléter le but final de minimiser les barrières à l'accès et à la mobilité de l'étudiant en éducation post-secondaire tout en maintenant l'intégrité des programmes d'études. (p. 53)

#### *Développez des structures et des services d'appui institutionnels*

Des services nécessaires (p. 54) :

- Information et conseils préliminaires avant de référer le candidat potentiel à d'autres instances pour l'évaluation de ses apprentissages.
- Préparation d'une guide de candidature et/ou atelier d'orientation

- Évaluation et accréditation
- Appel
- Guide et support post-évaluation
- Consignation des résultats de la RAC

Pour chaque service, l'auteure détaille le contenu et offre des exemples de diverses universités canadiennes.

Accroître les ressources (*capacity*) des professeurs et du personnel pour la RAC.

Pour les professeurs qui connaissent la RAC et appuient les cheminements d'apprentissage, les stratégies d'évaluation flexibles sont essentielles à la réussite de la mise en œuvre de la RAC. (p. 59)

Des tensions risquent de se produire, car certains pourront avoir l'impression qu'on veut diluer la qualité de l'éducation. Les professeurs devront examiner les enjeux suivants :

- Existe-t-il des voies alternatives à la séquence d'apprentissage prescrite présentement?
- Le contenu et les processus d'une matière dépendent-ils absolument des préalables indiqués, ou ceux-ci sont-ils tout simplement une poursuite de la tradition?
- Les cours sont-ils décrits en termes de résultats d'apprentissage et y a-t-il des critères clairs d'évaluation des niveaux de réussite ?
- Quelles options existent pour des étudiants qui réussissent à démontrer qu'ils maîtrisent les habiletés attendues dans des cours avancés mais n'ont pas les fondements théoriques?

Ces questions exigent du temps que les directions devraient donner aux professeurs pour participer à la révision du curriculum et leur accorder des ressources pour le perfectionnement professionnel.

Des fonds provinciaux pour des ateliers de formation et des services de consultation seraient utiles à ce stade.

Tableau sur les rôles et les responsabilités respectifs de l'établissement d'enseignement, des professeurs et des étudiants.

L'appui financier aux services de RAC

Les établissements ont quatre moyens majeurs de financement des services de RAC :

- Adopter le modèle entrepreneurial.
- Recouvrer les coûts de counselling et d'avis de pré-évaluation au moyen de cours qui combinent l'apprentissage en vue du portfolio et l'introduction d'une variété d'habilités à l'étude.
- Recouvrer les coûts d'évaluation et de consignation des résultats par une formule de financement gouvernemental en traduisant les crédits d'évaluation en équivalences étudiants à temps complet, comme en Colombie-Britannique.
- Recouvrer les coûts par un tarif unique d'évaluation combiné avec une subvention de RAC, comme en Ontario.

### **Des fins, une transition, de nouveaux commencements.**

Les personnes dont les vies ont été chamboulées par des changements économiques et sociaux sont parmi les plus ardents partisans de la RAC. (p. 65)

La RAC peut aussi bénéficier aux étudiants récemment diplômés du secondaire en leur donnant accès à un programme d'éducation post-secondaire ou en leur offrant des crédits dans des domaines particuliers d'un programme.

La RAC offre une seconde chance pour plusieurs des groupes ciblés par des politiques d'équité, comme les femmes et les autochtones. Les procédures et stratégies d'évaluation généralement utilisées pour la RAC peuvent paraître plus conviviales à des étudiants habitués à des modes alternatifs d'apprentissage et de démonstration des acquis. (p. 66)

Dans l'accréditation des acquis d'apprentissage, l'accent est mis sur les résultats ou la réussite de l'apprentissage, non sur le processus d'apprentissage lui-même. Certains universitaires s'y opposent, croyant que l'apprentissage à l'extérieur de la classe n'a pas la même valeur que celui réalisé sur le campus. Ce postulat philosophique s'est aussi trouvé au cœur du débat au sujet de la validité de l'éducation à distance. Les établissements doivent encourager les professeurs et leur offrir des occasions de réflexion individuelle et collective sur leur propre processus d'apprentissage et sur les pratiques d'évaluation dans leur matière.

« Les professeurs qui sont prêts à explorer les procédures de RAC peuvent bénéficier d'une capacité accrue de construire des programmes d'apprentissage appropriés pour des étudiants de différents parcours. En reconsidérant le contenu des cours, la structure et le processus pédagogique pour les réaligner en fonction des intentions et de l'esprit de la RAC, les professeurs et le personnel peuvent plaider pour des ressources accrues pour le design et l'offre des cours et des programmes qui rencontrent les attentes des groupes intéressés de l'extérieur de l'université. »

« Les administrateurs qui appuient la RAC peuvent préparer la mise en œuvre du processus de plusieurs façons :

- Développer une politique institutionnelle de RAC en consultation avec les apprenants, les professeurs, le personnel et d'autres groupes extérieurs.
- Mettre au point des arguments d'articulation avec d'autres établissements pour maximiser les possibilités de transfert de crédits et faciliter la transition des étudiants d'un ordre d'enseignement à un autre. (p. 67)
- Offrir des possibilités de perfectionnement continu pour aider les professeurs et le personnel à développer des stratégies appropriées d'évaluation et de suivi (*monitoring*).
- Développer des mécanismes de récompenses qui encouragent les professeurs et le personnel à participer au processus de RAC.
- Encourager et appuyer les révisions de curriculum basées sur les résultats d'apprentissage qui reflètent les attentes des étudiants, des professeurs, et des groupes externes.
- Faire du lobbying auprès du gouvernement pour qu'il alloue des ressources afin que les professeurs et le personnel puissent travailler en collaboration avec d'autres établissements pour initier des changements dans le développement de cours, les admissions, la consignation (*record keeping*), et d'autres systèmes administratifs. »

Les expériences étrangères et les projets pilotes au Canada démontrent qu'une masse critique de professeurs et de personnel favorables à la RAC est nécessaire pour une mise en œuvre réussie. Si le nombre de candidats sera faible à court terme, les établissements qui se positionnent de façon proactive pour offrir des services de RAC en recueilleront les bénéfices à long terme, avec de nouvelles catégories d'étudiants et des relations nouvelles avec des organismes externes.

Une série d'annexes complètent le volume :

Annexe A : cas de RAC, les situations d'étudiants et les conclusions qui en ont été tirées.

Annexe B : guide de RAC pour les étudiants du programme d'éducation des adultes de l'Université de la Saskatchewan (CACE).

Annexe C : Normes scolaires et administratives de la RAC du Council for Adult Education and Learning (États-Unis)

Annexe D : Lignes directrices australiennes concernant les procédures de RAC et ce sur quoi elle porte.

Annexe E : Normes de RAC mises au point par le Canadian Labour Force and Development Board

Annexe F : Ressources de perfectionnement

Bibliographie importante.

## **HUBA, MARY E., ET ANN E. FREED**

---

*Learner-Centered Assessment on College Campuses. Shifting the Focus from Teaching to Learning.*

Needham Heights, MA, Allyn and Bacon, 2000, 286 p.

L'intérêt de ce livre se trouve principalement dans le chapitre trois, qui présente une bonne méthode d'évaluation qui favorise l'apprentissage des étudiants.

Le temps ne nous permettant pas de le recenser en bonne et due forme, nous résumons ici les éléments essentiels.

### **Les principes de bonne pratique appliqués à l'évaluation centrée sur l'apprenant (p. 66)**

---

Une série de tableaux résumant l'essentiel des principes d'une bonne pratique d'évaluation :

- 3-1 : Les principes de la bonne pratique d'évaluation des apprentissages étudiants
- 3-2 : Les repères de bons programmes pour évaluer la réussite scolaire des étudiants

### **Des questions clés pour décider quand établir ou évaluer un programme d'évaluation (p. 68)**

---

L'évaluation amène-t-elle une amélioration qui permette aux professeurs de mieux assumer leurs responsabilités à l'égard des étudiants et du public?

L'évaluation fait-elle partie d'un ensemble plus large de conditions qui encouragent le changement dans l'établissement? Offre-t-elle une rétroaction aux étudiants et à l'établissement? (p. 69)

- La planification et l'allocation de ressources
- Le changement de curriculum et la révision du catalogue de cours
- La révision de programmes

L'évaluation se concentre-t-elle sur l'utilisation de données pour répondre aux questions véritablement importantes pour les personnes dans le programme et pour l'établissement? (p. 72)

L'évaluation découle-t-elle de la mission de l'établissement et reflète-t-elle les valeurs éducatives des enseignants?

Le programme éducatif a-t-il des buts clairement exprimés qui puissent guider l'évaluation? (p. 73)

L'évaluation est-elle basée sur un cadre conceptuel qui explique les relations que fait l'établissement entre l'enseignement, le cours, l'apprentissage et l'évaluation? (p. 74)

Les enseignants s'approprient-ils l'évaluation et s'en sentent-ils responsables? (p. 76)

Les enseignants se centrent-ils sur des expériences menant aux résultats? (p. 77)

L'évaluation est-elle continue plutôt qu'épisodique? (p. 78)

L'évaluation est-elle rentable et basée sur des données recueillies par une variété de mesures et de méthodes? (p. 79)

Tableau 3-3 Échantillon de matrices pour la planification, la supervision ou le rapport de l'évaluation. (p. 80)

L'évaluation appuie-t-elle les efforts de diversité plutôt que de les limiter? (p. 84)

Le programme d'évaluation est-il lui-même évalué régulièrement?

L'évaluation a-t-elle un appui dans l'établissement? Des représentants de toute la communauté éducative sont-ils impliqués?

Tableau 3-4 Rôles suggérés pour l'administration dans l'évaluation. (p. 86)

Tableau 4-5 Éléments clefs d'un plan d'évaluation. (p. 87)

Le leadership éducatif. (p. 88)