

**LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS À L'UNIVERSITÉ DE  
SAINT-BONIFACE ET À L'ÉCOLE TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE**

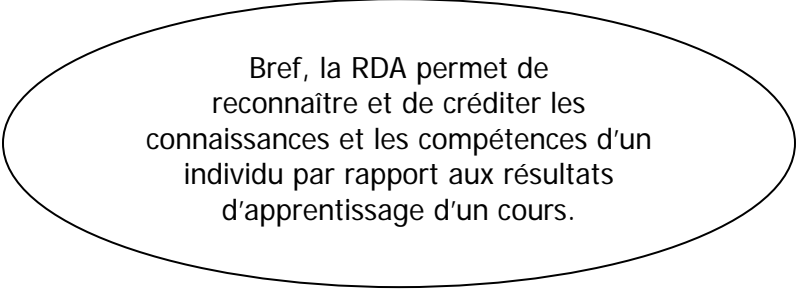
**Guide à l'intention des membres du personnel enseignant**



**Mise à jour décembre 2013**

## I. Définition de la reconnaissance des acquis (RDA)

La RDA est un processus d'évaluation selon lequel un établissement postsecondaire peut reconnaître et créditer des connaissances acquises à l'extérieur d'une salle de classe traditionnelle. Ces connaissances peuvent être acquises, par exemple, dans le cadre du travail ou de la formation professionnelle, d'études personnelles, de bénévolat, de voyages, etc. Des connaissances très précises peuvent découler de ces expériences. Par exemple, on peut avoir acquis des connaissances en comptabilité ou on peut avoir appris à parler une autre langue telle que l'allemand ou l'espagnol. On peut aussi connaître la matière d'un cours pour l'avoir suivi avec succès dans un autre établissement d'enseignement bien qu'on n'ait pas pu obtenir d'équivalence (transfert de crédits). Si ces connaissances correspondent aux résultats d'apprentissage d'un cours de niveau postsecondaire, des crédits peuvent être accordés. Lorsqu'une demande de RDA est traitée, **on met l'accent sur les apprentissages et non sur l'expérience**. Ceux-ci doivent être mesurables et en rapport avec les résultats d'apprentissage d'un cours.



Bref, la RDA permet de reconnaître et de créditer les connaissances et les compétences d'un individu par rapport aux résultats d'apprentissage d'un cours.

## II. Historique

En 1980, *Mohawk College* à Hamilton et *Red River College* à Winnipeg sont les premiers collèges au Canada à mettre sur pied un programme de RDA. Depuis lors, la RDA fait partie intégrante des programmes de nombreux établissements postsecondaires au Canada. En 2000, l'Association canadienne pour la reconnaissance des acquis publie un projet de recherche qui établit les normes sur lesquelles les politiques en matière de RDA sont basées. En 2001, le gouvernement du Manitoba annonce un plan stratégique pour mettre en œuvre la RDA à l'échelle de la province dans un document intitulé *A New Policy Framework for Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR)*. La stratégie manitobaine en matière de RDA repose sur trois initiatives principales :

- 1) accroître la capacité d'offrir des services de RDA dans les établissements postsecondaires;
- 2) offrir des services de RDA à la collectivité par l'entremise d'un réseau de centres d'éducation permanente et de centres d'emploi;

- 3) accroître la capacité d'offrir des services de RDA dans le secteur privé par l'entremise d'associations commerciales ou professionnelles, de conseils sectoriels et par le travail d'apprenti.

La stratégie manitobaine en matière de RDA vise à intégrer ces trois sphères de services en RDA tout en ciblant également des domaines prioritaires tels que l'éducation et la formation des Autochtones et l'évaluation et la reconnaissance des diplômes étrangers.

L'année 2001 marque le début d'un programme de financement triennal de trois millions de dollars de la nouvelle stratégie en RDA. Tous les établissements postsecondaires manitobains<sup>1</sup> reçoivent des fonds de la province pour mettre sur pied ou accroître les services de RDA. Le programme de financement triennal prend fin en 2004, date à laquelle la province s'engage à assurer un financement permanent aux établissements postsecondaires afin de poursuivre l'implantation et le développement des services de RDA.

La RDA a pris beaucoup d'ampleur au cours des dernières années. Aujourd'hui, un nombre croissant de Manitobains et de Manitobaines sont au courant des possibilités qu'offre la RDA et en réclament les services. L'USB et l'ETP doivent donc être en mesure de répondre à cette demande en offrant un service de qualité qui s'insère dans une perspective plus large d'une culture dans laquelle l'apprentissage continu est valorisé.

*En reconnaissance des acquis, on met l'accent sur les apprentissages et non sur l'expérience. Ce qui compte, ce sont les apprentissages qui découlent des expériences.*

### III. Processus d'évaluation en RDA

Il est important de s'assurer que les méthodes d'évaluation en RDA à l'USB et à l'ETP sont rigoureuses. Quelle que soit la méthode d'évaluation choisie, celle-ci doit correspondre à des normes. D'abord, la méthode est-elle valide? La démonstration des acquis correspond-elle réellement aux résultats d'apprentissage du cours? Par exemple, un individu qui décrit les étapes d'une procédure médicale prouve-t-il qu'il peut physiquement exécuter la procédure? Selon les résultats d'apprentissage d'un cours, il est parfois important de vérifier non seulement les connaissances théoriques de l'individu, mais ses connaissances pratiques également. Les preuves démontrent-elles qu'il peut appliquer de façon pratique ses connaissances? Deuxièmement, la quantité de preuves fournies pour confirmer ses connaissances est-elle suffisante? Combien de preuves sont-elles requises pour déterminer si un

---

<sup>1</sup> Ces établissements postsecondaires comprennent : *University of Winnipeg*, Université du Manitoba; *Brandon University*, Université de Saint-Boniface, *Red River College*; *Assiniboine College*, *University College of the North*, *Winnipeg Technical College*.

individu possède certaines connaissances ou compétences? Autrement dit, jusqu'à quel point doit-on l'évaluer? Troisièmement, les documents présentés par un individu en vue de prouver ses connaissances sont-ils authentiques? Enfin, il faut se poser la question suivante : les connaissances de l'individu satisfont-elles aux normes courantes ou sont-elles dépassées? Ses connaissances de la matière en question pourraient être périmées. Bref, les preuves fournies sont-elles **valides, suffisantes, authentiques** et satisfont-elles aux **normes courantes**?

### **Résultats d'apprentissage**

Il est impossible de rédiger un guide sur la RDA sans souligner l'importance des résultats d'apprentissage bien définis. Ces derniers facilitent grandement le processus de RDA en fournissant des critères d'évaluation observables et mesurables. Les résultats d'apprentissage ne sont pas des objectifs de cours. Ils décrivent ce qu'une apprenante ou un apprenant est en mesure de FAIRE après avoir suivi un cours. Afin de déterminer si un résultat d'apprentissage est bien conçu, il faut s'assurer qu'il : a) est observable; b) est mesurable; et 3) reflète une action accomplie par l'apprenante ou l'apprenant.

Voici, à titre d'exemple, une liste de verbes d'action à privilégier lorsqu'on rédige un résultat d'apprentissage : compiler, créer, analyser, sélectionner, utiliser, expliquer, comparer, évaluer, critiquer, définir, prédire, démontrer. Certains verbes sont ambigus et n'évoquent pas une action qui peut être observée et mesurée. Il est déconseillé d'utiliser les verbes suivants lorsqu'on élabore une série de résultats d'apprentissage : connaître, apprendre, comprendre, se familiariser avec, se sensibiliser à.

Les résultats d'apprentissage permettent aux apprenantes et aux apprenants de savoir exactement ce qu'ils sauront et ce qu'ils seront en mesure de faire à la fin d'un cours et ce qu'ils devront faire pour démontrer leurs connaissances. Ils permettent également aux membres du corps professoral de clarifier les objectifs d'apprentissage et de déterminer les stratégies d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation appropriées. Ils les encouragent à réfléchir sur la question suivante : Qu'est-ce que nous voulons que les apprenantes et apprenants soient en mesure de faire à la fin de nos cours? Cette réflexion peut avoir un effet sur la distribution de la matière du cours et sur les méthodes d'évaluation. Enfin, les résultats d'apprentissage facilitent la planification du curriculum d'un département, minimisent les chevauchements ainsi que la répétition et décèlent les lacunes.

Afin d'approfondir cet examen sommaire des résultats d'apprentissage, on peut consulter à profit le site suivant :

<https://me.rrc.mb.ca/LearningOutcomeSupport/about.asp>

## Méthodes d'évaluation

L'évaluation en RDA se fait par le biais des méthodes suivantes.

### A) Examens basés sur l'expérience

Les examens basés sur l'expérience sont préparés en fonction des résultats d'apprentissage particuliers des cours et sont conçus pour évaluer un apprentissage de niveau postsecondaire. Ce sont les expertes et experts en la matière, soit les membres du corps professoral, qui font l'évaluation de l'apprentissage afin de déterminer si les crédits seront accordés.

La nature de l'évaluation peut varier d'un cours à l'autre et peut comprendre :

Connaissances théoriques	Connaissances pratiques
examen (oral ou écrit); rapport; dissertation; entrevue; journal de bord; etc.	évaluation de techniques en milieu de travail; simulation; démonstration d'une compétence; observation directe en milieu de travail; présentation d'un produit; etc.

Afin de se préparer à subir un examen basé sur l'expérience, l'apprenante ou l'apprenant peut consulter le plan de cours, le manuel de cours et toute autre ressource pertinente. Cependant, il doit travailler de façon autonome et être en mesure de remettre ses travaux sans qu'on lui vienne en aide. Il est toujours possible de demander de clarifier des questions.

### B) Portfolio

Le portfolio est un document préparé par une apprenante ou un apprenant qui démontre, preuves à l'appui, ses connaissances en fonction des résultats d'apprentissage d'un cours particulier. Le portfolio constitue un excellent moyen de répertorier les apprentissages extrascolaires, car il met en évidence les apprentissages qui résultent de multiples expériences de vie. Lorsqu'une apprenante ou un apprenant choisit de démontrer ses acquis par le biais d'un portfolio, l'évaluatrice ou l'évaluateur doit lui avoir fait part, à priori, des critères d'évaluation découlant des résultats d'apprentissage des cours qui font l'objet de la demande de RDA. Lorsque le portfolio est complet, l'experte ou l'expert en la matière doit l'évaluer en fonction de ces résultats d'apprentissage. Il devra porter un jugement sur les preuves soumises afin de déterminer si les crédits seront accordés.

En général, un portfolio doit contenir les éléments suivants :

- page titre
- table des matières
- lettre d'introduction
- objectifs de carrière

- description des acquis par rapport aux résultats d'apprentissage du cours
- pièces justificatives

Dans le cas du portfolio, les preuves que fournit l'individu pour démontrer ses apprentissages se regroupent en deux catégories : preuves directes et preuves indirectes.

### **Preuves directes**

Ce sont des produits, des rapports, des articles, des brochures, etc. qui ont été faits par l'apprenante ou l'apprenant. Ces documents constituent généralement une source de preuve importante d'apprentissage étant donné que l'apprenant en est lui-même l'auteur. Voici quelques exemples de preuves directes :

- dissertations, histoires, rapports, articles écrits par l'apprenant
- vidéocassette d'un discours, d'une conférence, d'un atelier présenté par l'apprenant
- brochures ou guides produits par l'apprenant
- échantillons de travail de l'apprenant
- plans de cours préparés par l'apprenant
- sculptures, peintures, dessins faits par l'apprenant

### **Preuves indirectes**

Ce sont des preuves qui décrivent les accomplissements de l'apprenante ou de l'apprenant. Les acquis ont donc été vérifiés ou validés par une tierce personne. Il est important de noter que les preuves indirectes doivent confirmer **les acquis** de l'apprenante ou de l'apprenant. Une lettre de recommandation, par exemple, ne constitue pas une preuve d'apprentissage. Voici quelques exemples de preuves indirectes :

- lettre de vérification de la part d'un employeur, d'un enseignant, d'un collaborateur
- prix, mentions élogieuses, médailles, recommandations officielles
- évaluations officielles d'employés écrites par l'employeur
- articles de journaux ou de revues qui décrivent les accomplissements de l'apprenant
- descriptions de conférences, de cours suivis par l'apprenant
- descriptions de tâches d'un poste occupé par l'apprenant
- liste de livres lus par l'apprenant

### **Lettre de vérification**

Une lettre de vérification de la part d'un employeur constitue une source de preuve substantielle pour démontrer les acquis d'un individu. Il est important de noter que le signataire doit préciser la nature de la relation avec l'individu (collègue, superviseur) et doit avoir une connaissance directe de ses expériences de travail. La lettre doit clairement identifier les apprentissages et commenter sur

la qualité et la quantité de ceux-ci. Enfin, elle doit être écrite sur le papier à en-tête de l'organisme que le signataire représente.

### **Évaluation du portfolio**

Il est utile de se poser les questions suivantes lorsqu'on évalue un portfolio :

- 1) Quelle est mon impression du portfolio à première vue?
- 2) Les résultats d'apprentissage sont-ils mis en évidence? L'individu a-t-il fait une distinction entre l'expérience et l'apprentissage?
- 3) Les pièces justificatives confirment-elles les apprentissages plutôt que l'expérience?
- 4) Les preuves sont-elles valides? (Correspondent-elles aux résultats d'apprentissage?) La quantité de preuves est-elle suffisante? Les pièces justificatives sont-elles authentiques? Les connaissances de l'individu satisfont-elles aux normes courantes?
- 5) En tant qu'évaluateur, devrais-je accorder les crédits? Refuser les crédits? Demander des clarifications ou des preuves additionnelles? Demander à l'individu de se soumettre à une entrevue?
- 6) Mon évaluation est-elle juste? Fais-je preuve d'impartialité? Suis-je plus sévère (ou moins sévère) avec mes étudiantes et étudiants en salle de classe?

En examinant un portfolio, il est important de considérer plusieurs pièces justificatives afin de contrevalider les acquis par rapport aux résultats d'apprentissage d'un cours. Par exemple, en plus d'un article écrit par l'apprenante ou l'apprenant, une lettre de vérification d'un employeur ainsi qu'un certificat peuvent servir à démontrer les apprentissages avec un degré de certitude plus élevé.

### **IV. Bénéfices de la RDA**

Les apprenants et apprenantes bénéficient de la RDA sur plusieurs plans. La RDA

- les encourage à poursuivre leur éducation
- leur permet d'obtenir un diplôme sans réapprendre ce qu'ils savent déjà
- accroît l'accessibilité aux programmes d'études
- peut réduire le coût de leurs études
- peut accélérer leur programme d'études
- augmente leur estime de soi et leur confiance en soi
- reconnaît la valeur de leurs acquis extrascolaires
- leur permet d'identifier des lacunes dans leur apprentissage
- leur permet de mieux planifier leur carrière et leurs études

Les membres du corps professoral qui sont appelés à participer au processus de RDA peuvent également en tirer certains avantages. Les professeurs qui traitent les demandes de RDA doivent forcément revoir leurs objectifs de cours et établir

des résultats d'apprentissage et des critères d'évaluation très précis afin de pouvoir évaluer les acquis d'un individu qui n'a pas suivi le cours. Cela les amène parfois à redéfinir et à préciser davantage leurs attentes auprès des étudiants et des étudiantes en salle de classe. Les professeurs sont donc mieux outillés pour dire à leurs étudiantes et étudiants ce qu'ils sauront et ce qu'ils pourront faire après avoir suivi leurs cours. La RDA permet non seulement aux professeurs d'aiguiser leurs connaissances en évaluation, mais également de développer davantage des pratiques axées sur l'apprentissage et l'enseignement aux adultes.

En tant qu'établissements postsecondaires, l'USB et l'ETP tirent également profit de la mise sur pied d'un programme de RDA. En offrant ce service, ils sont perçus comme des établissements qui répondent aux besoins de la collectivité où l'enseignement est axé sur les apprenantes et apprenants et où l'importance et la valeur de l'apprentissage à vie sont reconnues. Qui plus est, la RDA élargit le bassin potentiel d'apprenants et d'apprenantes, ayant un effet positif non seulement sur le recrutement, mais également sur la rétention des étudiants et des étudiantes.

## V. Rôle de l'évaluateur

Lorsqu'un membre du corps professoral est appelé à traiter une demande de RDA en tant qu'expert en la matière, il doit :

Il est impératif de définir les résultats d'apprentissage dont les critères d'évaluation sont mesurables pour chaque cours qui fait l'objet d'une demande de RDA.

- établir les critères d'évaluation basés sur les résultats d'apprentissage
- élaborer un plan d'évaluation de concert avec l'apprenant ou l'apprenante; le faire approuver par la coordonnatrice ou le coordonnateur de son programme (ETP) ou le chef de son département (programmes universitaires) et la conseillère ou le conseiller en RDA
- élaborer l'outil d'évaluation
- évaluer l'apprenante ou l'apprenant
- remplir le formulaire d'évaluation et l'acheminer à la conseillère ou au conseiller en RDA
- maintenir des dossiers précis
- élaborer du matériel d'appui (au besoin)

### **Pour obtenir de plus amples renseignements sur la RDA**

rda@ustboniface.ca  
[www.ustboniface.ca](http://www.ustboniface.ca)



## Sources

*PLAR Foundation Workshops*, Red River College, 2004.

*Guidelines for the Canadian PLAR Practitioner*, CAPLA, 2000.

*Chronologie et faits saillants de la reconnaissance des acquis extrascolaires*, CAPLA, 2003

*Prior Learning Assessment and Recognition in Manitoba Annual Report*, Province du Manitoba, 2004

L'assurance de la qualité en ÉRA : Guide à l'intention des établissements d'enseignement, Vol. I et II, Conseil canadien sur l'apprentissage, 2007.

<https://me.rrc.mb.ca/LearningOutcomeSupport/about.asp>