



La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) en formation professionnelle: le rôle essentiel de l'enseignant spécialiste de contenu dans cette démarche qualifiante.

Lisa Bossé CERAC - Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs
Geneviève Bourgeois CERAC - Commission scolaire de la Capitale



Plan de l'atelier

- Pourquoi ce service?
- En quoi cette démarche est-elle différente de la formation traditionnelle?
- À qui s'adresse cette démarche?
- Comment se déroule une démarche de RAC?
- Quel est le rôle du spécialiste de contenu?
- Quelles sont les qualités recherchées chez un spécialiste de contenu?
- Où trouver des informations utiles sur la RAC?
- Quiz (Kahoot)
- Conclusion et période de questions



Pourquoi ce service?

Définition de la RAC

La reconnaissance des acquis et des compétences est une démarche qui permet à l'adulte d'obtenir une reconnaissance officielle de ses compétences par rapport à des normes socialement établies, notamment celles présentées dans les programmes d'études.



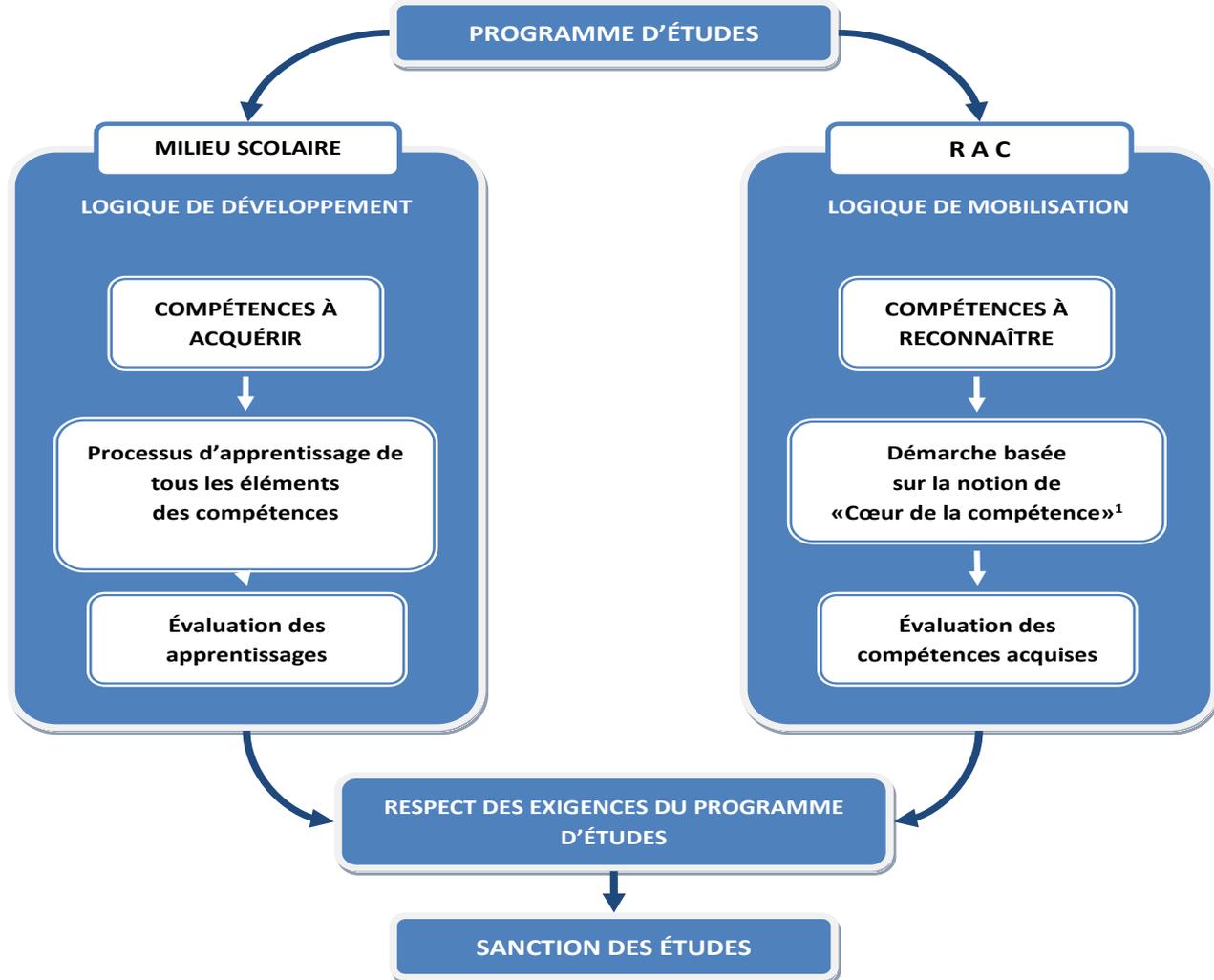
Pourquoi ce service?

Principes de la RAC

1. Une personne a droit à la reconnaissance sociale de ses acquis et de ses compétences dès lors qu'elle fournit la preuve qu'elle les possède.
2. Une personne n'a pas à réapprendre ce qu'elle sait déjà ni à refaire, dans un contexte scolaire formel, des apprentissages qu'elle a déjà réalisés dans d'autres lieux, selon d'autres modalités.
3. Une personne doit être exemptée d'avoir à faire reconnaître de nouveau des compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés à l'intérieur d'un système officiel.

Schéma illustrant la différence de perspective entre la formation professionnelle et technique en milieu scolaire et la reconnaissance des acquis et des compétences

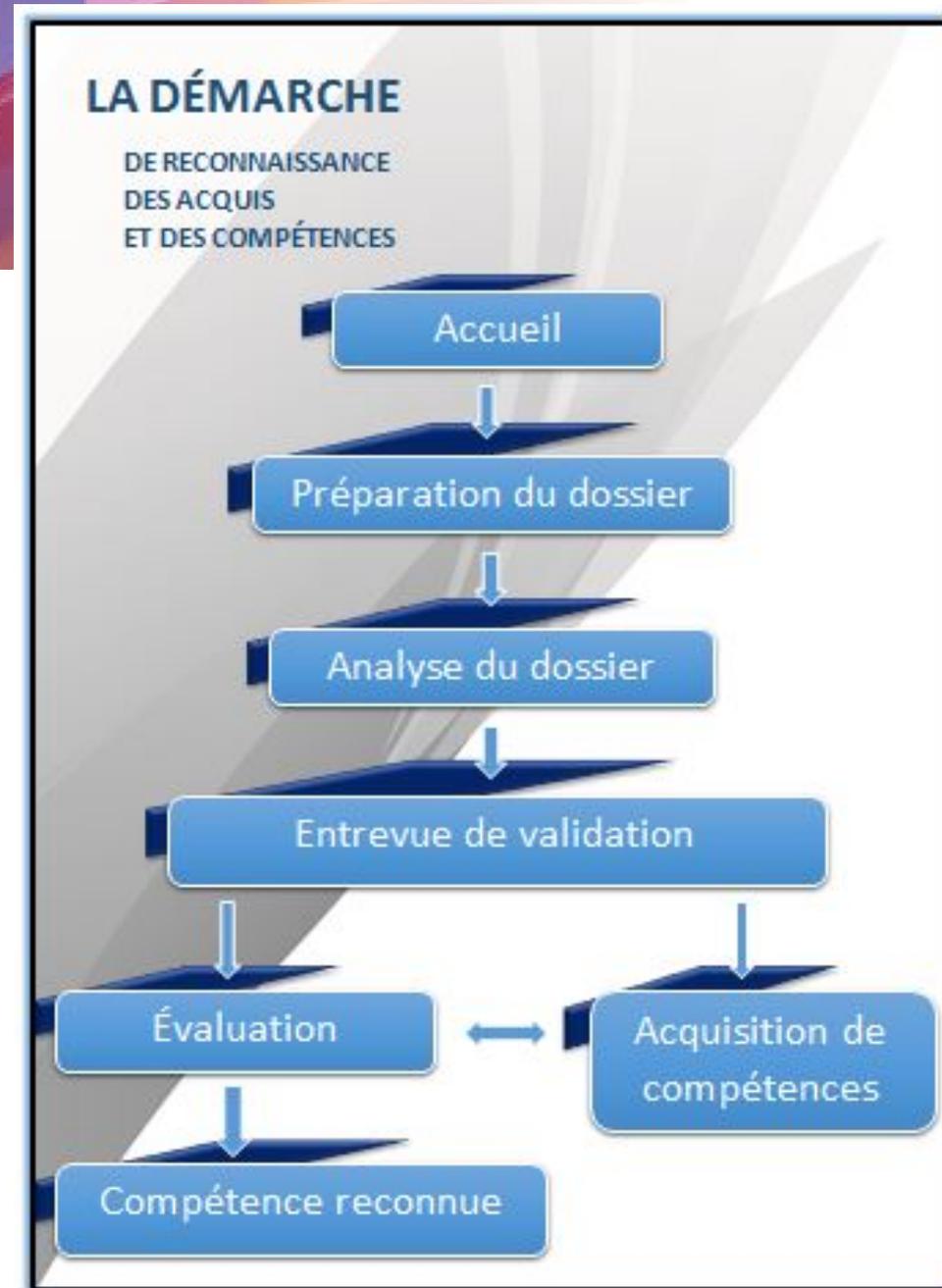
En quoi cette démarche est-elle différente de la formation traditionnelle?



À qui s'adresse ce service?



Comment se déroule une démarche de RAC et quel est le rôle du spécialiste à chaque étape?





La démarche: l'accueil et la préparation du dossier

Habituellement réalisée par la conseillère ou le conseiller, il s'agit d'une première rencontre avec la personne intéressée qui souhaite s'informer sur la démarche et déterminer si ce service répond à son besoin.

Le spécialiste peut être sollicité pour:

- participer aux séances d'information lorsqu'il s'agit d'une séance qui porte sur un métier en particulier.



La démarche: l'analyse du dossier

À l'étape de l'analyse du dossier de la personne candidate, le spécialiste est invité à:

- Prendre connaissance du dossier:
 - documents (curriculum vitae et pièces justificatives),
 - fiches descriptives,
 - relevés de notes et établissement d'équivalences, s'il y a lieu;

- Au besoin, collaborer à l'analyse d'une CR-1 (contenu de formation réussie)

- Préparer l'entrevue de validation en élaborant *un questionnaire* pour réaliser l'entrevue et en prévoyant certaines stratégies selon l'analyse faite.



La démarche: l'entrevue de validation

Une rencontre qui permet de mieux connaître la personne avant qu'elle débute les activités de RAC

Permet de poser des questions à la personne afin de présumer de la maîtrise de chaque compétence :

- ❖ les éléments essentiels sont tous maîtrisés**
- ❖ une partie des éléments essentiels est maîtrisée**
- ❖ les éléments essentiels ne sont pas maîtrisés**

La démarche: l'entrevue de validation

Quelques conseils

- ❑ Accueillir la personne;
- ❑ Échanger avec elle sur ses motivations et ses expériences de travail;
- ❑ Questionner la personne candidate quant à son degré de maîtrise des compétences (éviter de questionner la personne au regard de fiches descriptives non remplies ou encore pour lesquelles elle a indiqué « qu'elle ne maîtrisait rien »; dans ces cas, il suffit de s'assurer que ce n'est pas un oubli de sa part ou un manque de compréhension);

La démarche: l'entrevue de validation

Quelques conseils

- Prendre le temps de créer un lien et mettre la personne à l'aise;
- Poser une question à la fois, éviter de la bombarder de questions;
- Écouter la personne candidate;
- Lui laisser du temps de réflexion;
- L'aider à développer sa pensée, au besoin;
- Donner des précisions sur la question, si nécessaire;



La démarche: l'entrevue de validation

Quelques conseils

- ❑ Utiliser le langage du marché du travail plutôt qu'un langage pédagogique;
- ❑ Éviter de sous-évaluer ou surévaluer les connaissances de la personne candidate;
- ❑ Ne pas s'attarder à une question si la personne candidate ne semble pas posséder la compétence;
- ❑ Ne pas répondre à la place de la personne candidate;
- ❑ Prendre en référence le programme d'études et non les pratiques de l'établissement ou de l'industrie;



La démarche: l'entrevue de validation

Quelques conseils

- ❑ Déterminer les besoins de formation et de révision, et suggérer des moyens, s'il y a lieu;
- ❑ Se prononcer quant au verdict accordé aux compétences ayant des conditions de reconnaissance particulières, s'il y a lieu;
- ❑ Tout au long de l'entrevue, remplir la grille d'entrevue et la remettre à la conseillère ou au conseiller en RAC;
- ❑ Déterminer les conditions de reconnaissance possibles comme elles sont précisées dans la liste des conditions de reconnaissance.



La démarche: l'évaluation

- ❑ Lors de l'entrevue, s'il a été déterminé qu'une personne maîtrise une compétence, l'évaluation est l'étape suivante.
- ❑ Les personnes auront l'occasion de se préparer à passer cette évaluation:
 - ❑ Révision
 - ❑ Exercices
 - ❑ Pratique
- ❑ Les personnes pourront se présenter à l'évaluation toujours avec l'accord de l'évaluateur.



La démarche: l'évaluation

- ❑ Préparer le matériel, s'il y a lieu;
- ❑ Évaluer les acquis et compétences de la personne à l'aide de l'instrumentation ministérielle en RAC si disponible ou d'une instrumentation élaborée localement;
- ❑ Remplir la fiche d'évaluation et la fiche de verdict s'il y a lieu et la remettre à la conseillère ou au conseiller en RAC;
- ❑ Identifier les éléments manqués;
- ❑ Fournir des outils pour l'acquisition des compétences.



La démarche: l'acquisition de compétence

- Déterminer les besoins d'acquisition de compétences à la suite de l'entrevue de validation ou de l'évaluation;
- Recommander des moyens visant à acquérir l'élément ou les éléments manquants de compétence;
- Élaborer des formations destinées à des personnes ou à un groupe de personnes, avec la collaboration de la conseillère ou du conseiller en RAC, s'il y a lieu;
- Offrir les formations;
- Soutenir la personne candidate dans l'acquisition de compétences.



Qualités recherchées

- l'ouverture d'esprit
- la capacité d'adaptation au changement
- la souplesse
- la rigueur
- l'imagination
- la créativité
- le respect
- l'équité
- la disponibilité
- la capacité à s'investir



Où trouver des informations utiles sur la RAC?

- Personne conseillère en RAC de la commission scolaire
- Site Internet www.ceracfp.ca
- CERAC associé à la CS
- Abonnement à l'Info-RAC
- Facebook www.facebook.com/RACfp



QUIZ

<https://kahoot.it/>



Conclusion et Période de questions

Merci de votre attention