

***Pertinence pour le Québec des instruments  
de reconnaissance des acquis de l'expérience  
en France, aux États-Unis et au Royaume-Uni***

## **Synthèse**

***Michel Lejeune, PhD.***

Sous la direction de :

***Frédéric Lesemann, professeur titulaire***

Rapport soumis au  
Programme de subventions à la recherche appliquée (PSRA)  
Emploi-Québec

Projet no 2813-6757

Groupe de recherche  
sur les transformations du travail,  
des âges et des politiques sociales  
(TRANSPOL [www.transpol.org](http://www.transpol.org))

INRS-Urbanisation, Culture et Société

Montréal, mai 2008

## **Introduction**

La présente recherche s'attache à examiner les différentes pratiques internationales touchant les instruments de reconnaissance des acquis de l'expérience et leurs modalités, à partir des trois influences majeures que sont la France, les États-Unis et le Royaume-Uni.

Nous poursuivons les objectifs suivants :

- une analyse détaillée du dispositif de reconnaissance des acquis et des compétences propre à chaque pays désigné, afin, notamment, de comprendre les processus de la reconnaissance des acquis de l'expérience et leurs caractéristiques;
- une appréciation des différentes modalités de mesure et d'évaluation (instrumentation, possibilités et limites) propres à chaque pays pour la reconnaissance des acquis et des compétences;
- une analyse comparative des stratégies de validation adoptées par les pays dans le cadre de la reconnaissance des acquis et des compétences, afin d'en dégager les pratiques innovantes ou émergentes.

Nous nous référons aux trois sources d'information suivantes: une série d'entrevues *in situ* réalisées auprès d'experts de chaque pays; les principaux sites web offrant des informations sur la reconnaissance des acquis de l'expérience; la documentation accessible sur place à partir d'organismes nationaux spécialisés.

## **Principaux constats**

La documentation sur les dispositifs nationaux de la qualification de la main-d'œuvre est abondante mais se révèle toutefois lacunaire sur la question spécifique des instruments de reconnaissance des acquis de l'expérience. Les spécialistes européens et nord-américains ont, dans un premier temps, élaboré les normes de compétences et les certifications. Toute la dimension de l'évaluation mériterait maintenant d'être repensée car, tout comme au Québec, les acteurs européens déplorent souvent l'absence d'instrumentation valable sur le plan de la validité et de la fidélité. Le modèle américain préfère écarter tout simplement le volet de la reconnaissance des acquis de l'expérience pour la certification professionnelle.

Malgré cette réserve, on peut quand même dégager quatre principaux types d'instruments en usage pour la reconnaissance des acquis de l'expérience et des compétences : les instruments de type normatif (test de performance, test académique, test cognitif, etc.), les instruments reposant sur la narration (le portfolio, l'entretien, etc.), les instruments rattachés à l'observation (en situation

réelle ou reconstituée) et, les modalités dites marginales (l'observation naïve, le tiers garant).

Les tests de type normatif correspondraient davantage à la faible qualification (l'accès au marché du travail), reposant sur des compétences plutôt génériques et transférables (écriture, mathématiques, lecture, etc.). Dans le secteur de la formation professionnelle, on utilisera surtout l'observation en situation reconstituée, l'échantillon de travail et l'essai. La certification des compétences dans les secteurs de métiers renvoie elle aussi à l'observation, l'expérience évaluée ici étant peu transférable (collée à l'entreprise) et plus éloignée de l'éducation formelle. Enfin, ce sont les instruments de type normatif qui seront les plus appropriés à la haute qualification, la maîtrise du contexte et de sa variabilité revêt ici une moindre importance.

La valeur du référentiel de compétences est par ailleurs parfois remise en question. Le référentiel de compétences demeure un instrument fondamental, mais il apparaît réducteur, certains types de savoir-faire professionnels échappant à la formalisation. Les spécialistes de la question s'en remettent à l'expertise de l'évaluateur, à sa propre définition du métier et de la compétence.

#### *Pertinence pour le Québec*

La recherche met en évidence la pertinence des instruments de reconnaissance des acquis de l'expérience d'autres pays en regard des repères culturels. Tout instrument d'évaluation de l'expérience transféré tel quel en milieu québécois pourrait s'avérer discutable, surtout s'il est de type normatif. L'échantillon à partir duquel on aura vérifié les caractéristiques métrologiques de l'instrument de mesure devrait avoir les mêmes caractéristiques que la population cible. Et encore faudra-t-il s'assurer de l'équivalence linguistique de l'instrument, ne serait-ce qu'au niveau de la forme et du contenu de ses énoncés.

Il se dessine toutefois un mouvement lent mais significatif vers la diversification des modalités d'évaluation de l'expérience. Cette pratique caractérise surtout le système NVQ (« National Vocational Qualification ») au Royaume-Uni, mais s'implante peu à peu en France dans les branches professionnelles, sous l'appellation d'« analyse plurimodale ». La diversification des modalités d'évaluation mérite qu'on s'y arrête afin d'apprécier toute la richesse de l'expérience et des compétences d'une personne.

Par ailleurs, la prise en compte de ce qui se fait en Europe et des progrès dans le domaine de l'évaluation pourrait permettre d'accélérer le développement des mécanismes de reconnaissance interculturelle des expériences et des compétences, conformément à l'entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle des compétences des travailleurs qualifiés. Les expériences européennes font d'ailleurs l'objet d'une veille technologique qui s'alimente d'informations provenant de pays qui ont adopté la reconnaissance des

expériences. On s'intéresse plus particulièrement aux instruments d'équivalence des certifications (ex. : tables de correspondance, cadre de qualification, etc.) et aux instruments de mesure des compétences. L'Union européenne admet volontiers les types d'instruments suivants : le test traditionnel, les techniques déclaratives (incluant le portfolio), l'observation, la simulation, les évidences physiques et intellectuelles ainsi que l'autoévaluation.

Il existe enfin une diffusion forte et significative des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans les institutions et les organismes dédiés à la qualification professionnelle. Cette informatisation de la qualification (le «tout en ligne») suggère une sorte de convergence des dispositifs en place (normes, évaluation et certification), arrimée parfois à des supra systèmes informatiques qui intègrent l'ensemble des dispositifs d'insertion sociale du pays et parfois même ceux d'autres pays. Cela nous semble tout à fait s'inscrire dans une perspective «universelle» de la formation professionnelle continue, dans la «société du savoir». Il restera à vérifier le bien-fondé des nouvelles technologies pour la mesure et l'évaluation et, surtout pour les principales intéressées, les personnes évaluées.