

# CONDITIONS DE RECONNAISSANCE

Le *Guide d'élaboration*<sup>1</sup> contient huit conditions de reconnaissance types des acquis et des compétences, dont sept ont trait aux acquis expérimentiels. Chaque condition de reconnaissance type comporte des caractéristiques et des exigences. Certaines conditions ne peuvent se présenter seules parce qu'elles n'offrent pas de garanties suffisantes en matière de fiabilité de l'évaluation, par exemple le **document délivré par un employeur**. Les conditions de reconnaissance les plus utilisées sont les suivantes :

La **preuve d'une formation scolaire reconnue et réussie** est toujours présente à titre de condition de reconnaissance. La formation doit être pertinente, et avoir été évaluée et sanctionnée dans un établissement d'enseignement reconnu par le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ou dans un établissement d'enseignement situé hors du Québec pourvu que la preuve de formation ait été validée par l'instance agréée à cette fin au Québec.

La **production personnelle** peut correspondre à la production d'une pièce ou à la rédaction d'une réflexion personnelle ou encore d'un texte argumentatif ou explicatif. Elle peut avoir déjà été réalisée, en tout ou en partie, ou devoir l'être. Puisqu'elle se déroule en l'absence de l'évaluatrice ou de l'évaluateur, elle demande obligatoirement qu'on s'assure de son authenticité, ce qui entraîne l'adjonction d'une autre condition de reconnaissance type.

L'**entretien** permet de vérifier l'application de connaissances dans l'exécution de certaines activités. Il peut également être utilisé pour obtenir des explications ou des justifications relativement à des choix ou à des décisions de la candidate ou du candidat ou encore pour vérifier sa capacité de transfert.

La **tâche en milieu de travail** en présence d'une évaluatrice ou d'un évaluateur est la condition de reconnaissance la plus proche de la situation de travail. Toutefois, il importe de s'assurer que la tâche à accomplir n'impose pas à l'employeur des contraintes inhabituelles d'exécution. De même, il peut arriver que des exigences relatives à la sécurité des personnes ou à la confidentialité des données doivent être respectées.

La **tâche dans un établissement de formation** en présence d'une évaluatrice ou d'un évaluateur est une condition de reconnaissance comparable à la précédente. Elle demande que l'activité d'évaluation s'apparente le plus possible à la situation de travail, sans comprendre de « biais » scolaires.

La **tâche enregistrée sur vidéo** permet de rendre compte, en différé, de l'accomplissement d'une tâche. Il faut toutefois que la nature de la tâche se prête à l'utilisation du média et que l'évaluation offre des garanties suffisantes en matière de fiabilité. Cette condition de reconnaissance demande d'obtenir l'agrément des personnes filmées, le cas échéant.

**Note :** Le **document délivré par un employeur** est utilisé très rarement. Il est cependant utile pour obtenir de l'information sur les tâches et les activités réalisées par le candidat. Il est particulièrement pertinent pour obtenir de l'information sur la mise en œuvre de compétences qui s'échelonnent sur une longue durée, pour réduire la durée de l'évaluation ou pour décrire des responsabilités que la personne a assumées. Cette condition doit donc être utilisée en soutien et oblige l'adjonction d'une autre condition de reconnaissance type afin d'éviter les biais, de garantir la fidélité et la validité de l'évaluation, ainsi que pour ne pas pénaliser le candidat qui ne pourrait fournir une telle preuve.

1. QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, *Guide d'élaboration de l'instrumentation dans le cadre de l'approche harmonisée en reconnaissance des acquis et des compétences*, p. 45-47, 2014.