

Se réorienter grâce à la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) : le cas du secteur minier

Par Rachel Bélisle, Eddy Supeno (Université de Sherbrooke) et Nicholas Théroux (Institut national des mines)

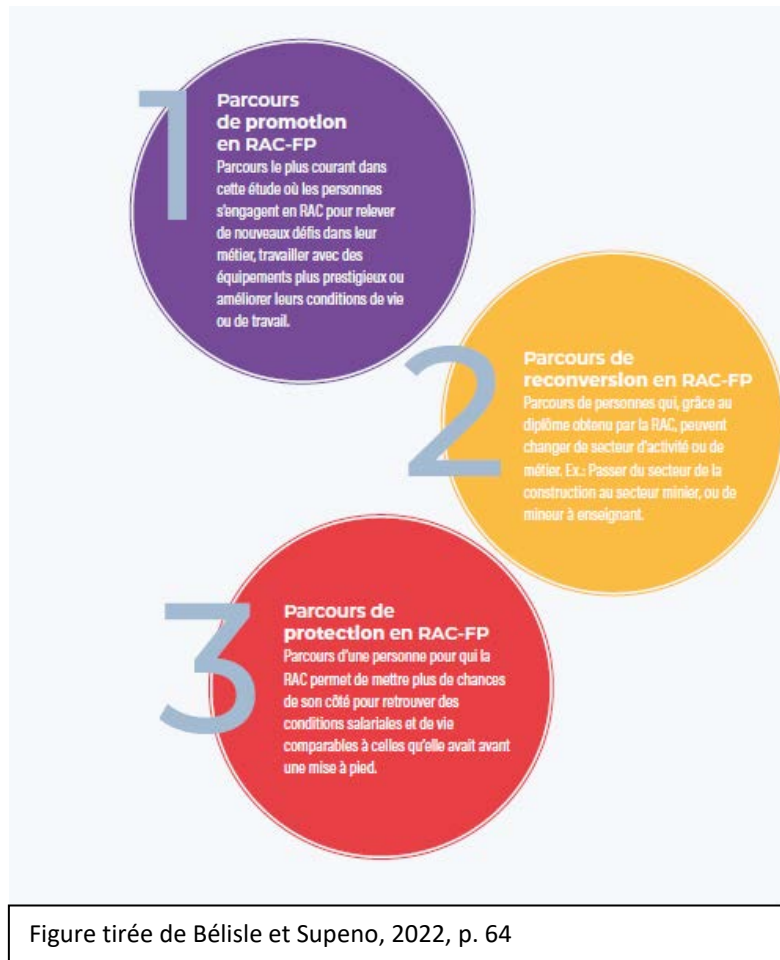
Avec la pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs au Québec, des personnes peuvent envisager de se réorienter dans un métier connexe au leur, mieux rémunéré et comportant de nouveaux défis. Aussi, des personnes de 50 ans et plus qui veulent continuer à travailler, mais dans un travail moins exigeant physiquement et en léguant aux nouvelles générations la passion du métier, peuvent envisager de l'enseigner en formation professionnelle. Dans les deux cas, ce sont des formes de réorientation où la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) peut être avantageuse.

Nous appuyant sur le contexte actuel de recrutement de la main-d'œuvre dans le secteur minier (Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines, 2020) et sur une recherche récente sur la RAC en formation minière au secondaire (Bélisle et Supeno, 2022), cet atelier a pour objectifs de permettre aux personnes participantes de mieux comprendre la démarche de RAC et comment elle peut s'inscrire dans un processus de réorientation, ainsi que de se familiariser aux opportunités offertes présentement par le secteur minier.



de la formation de nombreuses personnes travaillant dans le secteur minier au Québec. Tous ont accepté de participer à une étude initiée par l'Institut national des mines visant à documenter les parcours en RAC en formation professionnelle (RAC-FP) dans quatre programmes du secteur

minier. Ces programmes sont : forage au diamant, extraction de minerai, conduite de machines de traitement du minerai et conduite de machinerie lourde en voirie forestière. Ainsi, de janvier 2020 à juin 2022,



deux années marquées par la pandémie, le CSS de la Baie-James, le CSS de l'Estuaire, le CSS Harricana et le CSS de l'Or-et-des-Bois ont travaillé en étroite collaboration avec une équipe de recherche du Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA) dans le cadre d'un partenariat de recherche. Il s'agit d'une recherche sectorielle unique qui s'appuie sur un devis de recherche mixte à dominance qualitative et descriptive. Elle répond aux

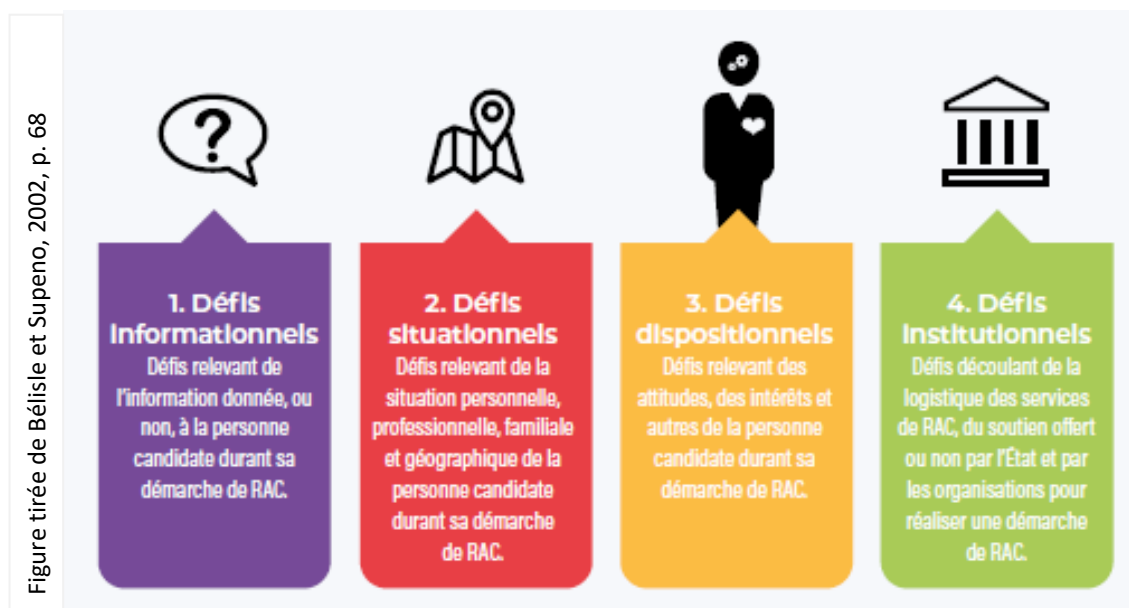
exigences éthiques de la recherche dans les universités canadiennes. Les méthodes mobilisées sont principalement l'entretien individuel de recherche avec des personnes candidates à la RAC (n=9), mené à deux ou trois reprises selon la durée de leur démarche de RAC-FP, un entretien auprès de personnes conseillères en RAC et de spécialistes de contenu (n=7) ainsi que la collecte de données administratives sur certaines des étapes de la démarche. Ces étapes sont : 1. accueil; 2. préparation du dossier; 3. analyse du dossier; 4. entrevue de validation; 5. évaluation directe; 6. acquisition de compétences (s'il y a lieu); 7. compétence reconnue.

Dans la conférence proposée à l'OCCOQ, nous mettrons l'accent sur les parcours types de RAC et les défis rencontrés par les adultes. Ce sont des résultats de recherche précieux, dont les personnes conseillères d'orientation doivent tenir compte dans leur travail auprès d'adultes avec qui on explore la possibilité d'entreprendre une démarche de RAC officielle. Les parcours types de RAC, documentés par l'étude dans le secteur minier, sont les parcours de promotion, de reconversion et de

protection. Le parcours de promotion qui est celui de personnes qui, chez leur employeur actuel ou dans le même type d'organisation, améliorent leur situation ou relèvent de nouveaux défis, grâce au diplôme obtenu par la RAC. Le parcours de reconversion est celui de personnes qui se réorientent, grâce au diplôme obtenu par la RAC, dans un autre secteur d'activité (ex. : construction à mine) ou dans un autre métier du même secteur (ex. : opérateur à enseignant). Le parcours de protection est celui de personnes qui, grâce au diplôme obtenu par la RAC, mettent plus de chances de leur côté pour se maintenir en emploi (ex. : au moment de l'entrée en vigueur d'une nouvelle réglementation) ou, si elles l'ont perdu, en trouver un leur donnant des conditions similaires à celles qu'elles avaient avant une mise à pied, dans un contexte de fermeture d'une mine. D'autres études indiquent que les parcours de RAC pourraient aussi être guidés par une volonté de valoriser ses acquis ou d'obtenir un diplôme intermédiaire pour poursuivre à un autre cycle d'études (voir notamment Bélisle et Fernandez, 2018).

Quant aux défis que peuvent rencontrer les personnes candidates à la RAC, ceux-ci varient selon les personnes et leur contexte ainsi que selon les étapes de la démarche, de la demande d'information à l'obtention du diplôme. Un défi a été défini comme une incitation à réaliser une action où il y a, de prime abord, un obstacle.

Ces défis peuvent être informationnels, comme c'est le cas lorsque des personnes obtiennent l'information sur la RAC par hasard ou qui reportent leur projet professionnel sur la base d'un malentendu ou d'une information manquante. Les défis peuvent aussi être situationnels, le plus important dans le secteur minier étant la conciliation avec les horaires de travail. Les défis peuvent être dispositionnels, comme un rapport à l'écrit qui incite à éviter la lecture demandée dans le cadre d'une activité de formation complémentaire. Finalement, les défis peuvent être institutionnels, comme le type de machinerie disponible pour les



évaluations, les dates d'évaluation ou de formation que l'on ne transmet pas beaucoup à l'avance, l'articulation partielle aux services complémentaires, dont ceux en orientation.

Notre intervention fera appel à la mise en commun de questionnements sur les avantages et les inconvénients de la RAC dans un processus de réorientation de carrière dans un secteur en pleine croissance au Québec et comportant notamment des enjeux de santé et de sécurité, de conciliation travail-famille, de sécurisation culturelle, de fragilisation des écosystèmes et d'acceptabilité sociale. Tous ces sujets peuvent préoccuper les personnes intéressées par le secteur minier et peuvent être abordés dans le processus de réorientation.

Références

Bélisle, R. et Fernandez, N. (2018). *Rôle des pratiques en reconnaissance des acquis et des compétences dans la persévérance et la réussite scolaires d'adultes sans diplôme qualifiant. Rapport produit dans le cadre d'une Action concertée MEES et FRQSC*. CÉRTA et FRQSC. <http://erta.ca/fr/node/100000342>

Bélisle, R. et Supeno, E. (2022). *Reconnaissance des acquis et des compétences dans la formation minière*. Université de Sherbrooke et Institut national des mines. <http://erta.ca/fr/node/100000474>

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines. (2020). *Diagnostic sectoriel de l'industrie minière du Québec. Avril 2020*. https://www.exploreslesmines.com/images/pdf/Section_corporative/Publications/Etudes_sectorielles/Diagnostic_sectoriel_VF_INTERACTIVE_PDF_r%C3%A9vis%C3%A9.pdf