

# *RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES DANS LA FORMATION MINIÈRE*

## ***FAITS SAILLANTS***

*Par Rachel Bélisle et Eddy Supeno*

La démarche de reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle (RAC-FP) existe au Québec depuis plusieurs années et permet d'obtenir un diplôme d'études professionnelles (DEP). Les travailleuses et les travailleurs du secteur minier, ou de secteurs apparentés, ayant des compétences correspondant à celles d'un programme de formation minière peuvent entreprendre une telle démarche. La démarche est structurée en six ou sept étapes selon les cas.

Quatre centres de services scolaires (CSS), de trois régions minières d'importance, l'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord et le Nord-du-Québec, sont responsables 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 (INMQ) visant à documenter les parcours en 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 (CÉRТА) dans le cadre d'un partenariat de recherche entre l'INMQ et l'Université de Sherbrooke.

## Quelques résultats

- La RAC-FP en formation minière est encore peu connue du grand public. Le bouche-à-oreille, par des membres de la famille, des collègues de travail ou autres, est la source d'information la plus courante. C'est parfois par hasard que les gens en apprennent l'existence.
- Les personnes interviewées jugent, en général, la démarche de RAC beaucoup plus simple que ce qu'elles avaient imaginé. L'établissement de l'horaire peut cependant s'avérer complexe.
- Quand l'existence de la RAC-FP est connue, elle peut être mal connue, c'est-à-dire que des personnes présument que la démarche est coûteuse<sup>1</sup> et toujours longue à réaliser. Cette croyance peut entraîner un report de la décision.
- La durée de la démarche n'est pas la même d'une personne à l'autre. Dans la présente étude, la durée globale a varié de 14 à 305 jours, soit de 2 semaines à près de 44 semaines, entre la date de la demande d'information à celle du déclenchement de l'émission du diplôme. Cependant, des délais ont été imposés par la pandémie (ex. : non-accès aux installations sous terre pour les évaluations).
- Les délais s'expliquent notamment par les horaires de travail des personnes candidates, généralement en emploi à temps plein lorsqu'elles entreprennent la démarche de RAC-FP. Ils peuvent aussi s'expliquer par les défis d'arrimage entre les disponibilités des personnes candidates et celles des membres des équipes de RAC des CSS, celles de la machinerie ou des lieux physiques en état pour la démonstration de compétences spécifiques.

---

<sup>1</sup> Des frais sont encourus pour la démarche de RAC au collégial et à l'université, mais pas pour la RAC en formation professionnelle chez les personnes résidant au Québec.

- Les délais les plus longs interviennent généralement quand les personnes ont de la formation complémentaire à réaliser.
- Peu d'employeurs du secteur minier semblent faire la promotion de la RAC et aménager les horaires pour que des membres de leur personnel obtiennent un DEP.
- La majorité des personnes ayant participé à notre étude se sont adressées au service de RAC du CSS de leur propre initiative. Quelques personnes, se réorientant vers l'enseignement en formation professionnelle dans le secteur minier, ont fait la démarche à la demande de leur nouvel employeur.
- L'analyse de parcours de personnes rencontrées indique que l'obtention d'un ou l'autre des DEP du secteur minier par voie de RAC-FP s'inscrit dans un projet familial ou professionnel.
- Pour les personnes travaillant déjà dans le secteur minier – la majorité de celles rencontrées dans notre étude – un DEP en formation minière permet : d'envisager de travailler avec des machines plus performantes; de passer de la mine souterraine au travail à la surface ou l'inverse; de changer de site minier (ex. : quitter le blizzard du Nunavik pour le territoire Eeyou Istchee Baie-James); ou même de changer de métier tout en restant dans le secteur (ex. : de mineur devenir enseignant).
- Pour une personne opératrice œuvrant en forêt ou ailleurs, le DEP en conduite de machinerie lourde de voirie forestière lui permet d'envisager obtenir un emploi dans le secteur minier.
- Au moment de terminer la collecte de données, le projet initial des personnes rencontrées était réalisé ou en voie de l'être. Dans ce dernier cas, les personnes étaient optimistes quant à sa réalisation.

## Reconnaissance des acquis et des compétences dans la formation minière

Étude sur le parcours en reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) de travailleuses et de travailleurs du secteur minier



CÉRTA Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage

UQV Université de Sherbrooke

Ministère de l'Énergie et des Ressources Québec

## Précisions sur l'étude

La recherche a été réalisée par Rachel Bélisle, professeure-chercheuse au Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA) de l'Université de Sherbrooke, et Eddy Supeno, également professeur-chercheur au CÉRTA.

Il s'agit d'une recherche sectorielle unique qui permet de mieux comprendre les défis propres de la mise en œuvre de la RAC-FP dans le secteur minier. Elle permet aussi de mieux connaître les parcours de travailleuses et de travailleurs engagés dans une démarche de RAC-FP, leurs projets et leur vision du travail dans le secteur minier en pleine transformation.

Cette étude 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.

Cette étude comporte des limites, dont : son petit échantillon de 16 personnes; l'impossibilité de réaliser le dernier entretien quelques mois après l'obtention du DEP; la situation pandémique qui a notamment introduit des pratiques et des durées sans doute exceptionnelles. L'étude ouvre cependant de riches pistes pour la consolidation de la RAC-FP en général et pour celle dans le secteur minier en particulier. Elle peut nourrir la réflexion sur le rôle que la RAC-FP peut jouer dans la formation continue, dans la fidélisation de travailleuses et de travailleurs curieux qui savent saisir des opportunités d'apprentissage tout au long de leur vie.

### Pour obtenir le rapport de recherche, voir :

Bélisle, R. et Supeno, E. (2022). *Reconnaissance des acquis et des compétences dans la formation minière*. Université de Sherbrooke/Institut national des mines. En ligne : <http://erta.ca/inmq-rapport-phase-2> ou [https://inmq.gouv.qc.ca/medias/files/Publications/Rapports\\_de\\_recherche/INMQ\\_Rapport\\_Demarche\\_RAC\\_WEB.pdf](https://inmq.gouv.qc.ca/medias/files/Publications/Rapports_de_recherche/INMQ_Rapport_Demarche_RAC_WEB.pdf)