

COLLABORATION EN RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES (RAC) EN FORMATION PROFESSIONNELLE : LA PLACE DES ENTREPRISES

Note de recherche

Cette note de recherche présente les résultats de l'essai de Kevin Beaulieu, réalisé sous la direction de la professeure Rachel Bélisle, dans le cadre de la maîtrise en orientation de l'Université de Sherbrooke. Cet essai s'intéresse aux sites web de centres de services scolaires et leurs pratiques de diffusion de l'information sur les possibilités et les avantages de la collaboration avec des entreprises en faveur de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) en formation professionnelle. Les résultats indiquent que l'on trouve, sur les 20 sites recensés, de l'information sur les avantages de la RAC pour l'individu et pour l'entreprise. Cependant, les possibilités de collaboration entre les centres de services scolaires et les entreprises en RAC est présente sur seulement 7 des 20 sites web recensés.

Kevin Beaulieu et Rachel Bélisle

Janvier 2022

COLLABORATION EN RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES (RAC) EN FORMATION PROFESSIONNELLE : LA PLACE DES ENTREPRISES

Cet essai vise à retracer la présence d'information sur les possibilités et les avantages de la collaboration entre les entreprises et les centres de services scolaires (CSS) en contexte de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) en formation professionnelle. Les étapes de la démarche de RAC en formation professionnelle québécoise sont l'accueil, la préparation du dossier, l'analyse du dossier, l'entrevue de validation, l'évaluation des compétences, l'acquisition des compétences (si nécessaire) ainsi que la sanction par l'obtention du diplôme. Une entreprise peut contribuer de diverses manières à la plupart de ces étapes. Celles mentionnées dans les études sont l'organisation d'une séance d'information, la rédaction d'une lettre d'attestation de compétences, le soutien aux personnes employées dans la préparation de leur dossier ou dans l'acquisition de leurs compétences, l'accessibilité des lieux de travail et des équipements pour les rencontres avec le personnel du CSS. De plus, la possibilité d'accéder à de nouvelles responsabilités, une fois le diplôme obtenu, est un incitatif, pour les personnes employées, à s'engager en RAC en entreprise.

L'étude est basée sur l'analyse de sites web de 20 centres de services scolaires répondant à l'un ou l'autre des deux critères suivants : 1) être parmi les CSS ayant l'un des effectifs les plus élevés en formation professionnelle en 2018-2019 ; 2) être un CSS responsable d'un des cinq centres d'expertise en RAC en formation professionnelle (CERAC-FP), c'est-à-dire détenir un mandat de soutien aux autres CSS pour l'implantation de la RAC en formation professionnelle. L'information en ligne a été recueillie en mai 2021. Les pages se rapportant aux services aux entreprises (SAE) et aux centres de formation professionnelle (CFP) ont aussi été consultées. La méthode d'analyse est une analyse de contenu descriptive de base, à la fois quantitative et qualitative.

Cet essai a été réalisé dans le cadre d'une activité de 6 crédits de la maîtrise en orientation de l'Université de Sherbrooke, un programme donnant ouverture au permis d'exercice de la profession de conseillère et conseiller d'orientation (Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec – OCCOQ). Les questions d'orientation ne cessent pas une fois que l'on est en emploi, surtout dans le monde du travail actuel. Ainsi, près de 20 % des personnes conseillères d'orientation travaillent au sein de services de ressources humaines ou en appui à ceux-ci au sein d'organisations diverses¹. On les appelle « personnes conseillères d'orientation organisationnelles ». Une retombée de l'essai est de les soutenir pour mieux intégrer les possibilités qu'offrent la RAC aux individus et aux organisations.

¹ Voir <https://www.orientation.qc.ca/fr/secteurs-de-pratique-des-conseillers-d-orientation/organisationnel>

QUELQUES RÉSULTATS

- Parmi les 20 sites recensés, 7 indiquent que la RAC en entreprise est possible, 3 offrent de la documentation complémentaire et fournissent les coordonnées d'une personne à qui s'adresser.
- Des avantages pour les entreprises de soutenir la RAC chez les personnes employées, tels la rétention de la main-d'œuvre et la valorisation du potentiel, sont mis de l'avant sur certains sites des centres de services scolaires. Des études menées dans d'autres pays (ex. : Australie, France) qui offrent des démarches apparentées vont dans le même sens.
- L'information sur la RAC en entreprise n'est pas toujours facile à trouver sur les sites consultés. Les chemins pour y parvenir varient d'un site à l'autre. On constate aussi que les sites web n'utilisent pas toujours un vocabulaire commun, ce qui peut rendre difficile les recherches sur la RAC en entreprise pour une personne externe aux CSS. Dans ce sens, une personne utilisatrice qui cherche de l'information sur la RAC en formation professionnelle et la collaboration possible avec une entreprise ne peut pas vraiment modéliser ses stratégies de requête en se basant sur ses précédentes requêtes.
- Un seul site recensé fait état de témoignages de la part d'entreprises. On y souligne les bénéfices de la démarche de RAC pour les employeurs et les personnes employées.
- Aucun des sites web de l'échantillon n'est spécifique à la RAC, alors qu'on sait que de tels sites existent et permettent de concevoir une information selon que le destinataire est un individu ou une entreprise.
- Il ne semble pas y avoir de lien entre la présence d'information sur la RAC en entreprise et l'effectif scolaire en formation professionnelle de 2018-2019. Ainsi, le site recensé des trois CSS ayant l'effectif le plus élevé en formation professionnelle en 2018-2019 ne fait pas partie des sites qui annoncent les possibilités de RAC en entreprise.

QUELQUES PISTES D'ACTION

- Les nombreux CSS qui offrent de la RAC en entreprise gagneraient à publiciser les possibilités de collaboration sur leur site web, incluant la page sur la RAC, celle du service aux entreprises et celle des centres de formation concernés.
- Les CSS qui offrent de la RAC en entreprise pourraient mettre en valeur les arrimages possibles avec les divers programmes de formation de la main-d'œuvre en milieu de travail, notamment ceux découlant de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*.

- Il pourrait être avantageux que les CSS considèrent comme destinataires de leurs sites web les personnes intervenantes en orientation, auprès des individus ou des organisations.
- Les personnes conseillères d'orientation organisationnelles et autres personnes qui travaillent au service de ressources humaines d'une entreprise ayant un programme de développement individualisé (PDI) gagneraient à avoir à leur disposition une information sur les étapes spécifiques de la RAC en entreprise, les formes de collaboration possibles en RAC et les effets avérés notamment sur la rétention de la main-d'œuvre.
- Afin de soutenir l'amélioration continue de l'information sur la RAC sur les sites web des centres de services scolaires, les centres d'expertise en RAC en formation professionnelle (CERAC-FP) sont invités à poursuivre, de concert avec les organismes scolaires concernés et autres partenaires, la réflexion collective sur les sites web efficaces.
- Afin de suivre les changements en cours quant à la présence d'information sur la RAC en entreprise, mener une étude inspirée de cet essai avec un échantillon plus large et des instruments spécifiquement destinés à l'analyse de sites web.
- Afin de mieux comprendre les avantages de la RAC pour les individus et les organisations et les mettre en valeur, effectuer une recherche par questionnaire dans les milieux qui font de la RAC en entreprise afin de voir comment on y articule, sur le terrain, les programmes découlant de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. Une telle recherche pourrait être intéressante pour tous les partenaires du marché du travail et pour les personnes conseillères d'orientation organisationnelles dans la réalisation de leur travail.
- Réaliser quelques études de cas s'inspirant de travaux dans d'autres pays afin de documenter les retours positifs sur investissement de la collaboration en RAC en formation professionnelle entre les organismes scolaires et les organisations du monde du travail (ex. : entreprises, comités sectoriels, services publics de l'emploi).

Pour consulter l'essai

Beaulieu, K. (2021). *Collaboration entre les entreprises et les centres de services scolaires en reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle* (Essai de maîtrise). Université de Sherbrooke, Sherbrooke, Canada. Disponible sur Savoir UdeS <https://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/18985>