

CÉGEP MARIE-VICTORIN

**LA RECONNAISSANCE DES PARCOURS SCOLAIRES ET EXPÉRIENTIELS DES
PERSONNES IMMIGRANTES**

**PERTINENCE DE LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES (RAC)
AU COLLÉGIAL POUR UN PARCOURS D'INTÉGRATION RÉUSSI**

RAPPORT DE RECHERCHE
2016

CRÉDITS

Cette recherche a été réalisée par le CERAC Marie-Victorin, en partenariat avec le Centre d'éducation multiculturel du cégep Marie-Victorin et de Qualification Montréal, grâce au soutien du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

RÉDACTION

Catherine DAGENAI
Andrée LANGEVIN

COORDINATION DE LA RECHERCHE

Andrée LANGEVIN

ÉQUIPE DE RECHERCHE

Catherine DAGENAI, Valentina ACOSTA, Nadia LAKROUZ et Carole SÉGUIN

CONSULTANT

Yoland ROY

RÉVISION LINGUISTIQUE

Carole France PAGEAU

CONCEPTION GRAPHIQUE

Nicole DE PASSILLÉ

REMERCIEMENTS

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) exige la collaboration de plusieurs acteurs, la présente étude reflète cette réalité.

Pour se réaliser, la recherche a bénéficié des talents, de l'expérience, du soutien de plusieurs personnes. Nous tenons à remercier tout particulièrement mesdames Valentina Acosta, Nadia Lakrouz et Carole Séguin, de même que monsieur Yoland Roy pour la pertinence de leurs commentaires et leur précieux éclairage tout au long du processus.

Nous remercions aussi les conseillers en RAC des collèges suivants, Champlain College, le cégep régional de Lanaudière, les cégeps André-Laurendeau, Marie-Victorin, de Sainte-Foy et de Saint-Jérôme qui ont pris le temps de nous référer des candidats et des employeurs. Merci aussi à madame Micheline St-Pierre de la Fédération des cégeps et à monsieur Stéphane Houle de Qualification Montréal qui ont eux aussi permis que tant de personnes riches de leur expérience soient rencontrées. Merci enfin aux candidats qui ont témoigné avec confiance de leur démarche de reconnaissance des acquis et des compétences, aux employeurs et aux organismes en employabilité qui ont accepté de poser un regard lucide et enrichissant sur le dossier. Leurs commentaires et leur évaluation de la démarche de RAC nous ont été des plus profitables.

Notre gratitude va aussi au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur pour sa confiance et son soutien financier. Un merci tout particulier à madame Nadia Desjardins pour ses avis toujours pertinents.

Nous souhaitons de tout cœur que cette étude puisse contribuer à mieux enraciner la RAC de la formation technique au sein d'un continuum de services bénéfiques aux personnes immigrantes compétentes.

Catherine DAGENAI, conseillère en RAC
Andrée LANGEVIN, coordonnatrice
CERAC du cégep Marie-Victorin

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

AEC :	Attestation d'études collégiales
API :	Aide pédagogique individuelle
CAMO-PI :	Comité d'adaptation de la main-d'œuvre – Personnes immigrantes
CAP :	Commission des affaires pédagogiques
CAFC :	Commission des affaires de la formation continue
CIRDEF :	Centre interdisciplinaire de recherche et développement sur l'éducation et la formation tout au long de la vie
CP :	Conseiller pédagogique
CR :	Conditions de reconnaissance
DE :	Direction des études ?
DEC :	Diplôme d'études collégiales
DEP :	Diplôme d'études professionnelles
DES :	Diplôme d'études secondaires
EE :	
EC :	Évaluation comparative
E-Q :	Emploi-Québec
EQ :	Équivalente / Équivalence
FM :	Formation manquante
MEES :	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MELS :	Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport (ancien ministère)
MIDI :	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
OCE :	Observatoire compétences-emplois
OS :	Organisation scolaire
PAMT :	Programme d'apprentissage en milieu de travail
PI :	Personne immigrante
PRIIME :	Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
QM :	Qualification Montréal
RA :	Reconnaissance des acquis
RAC :	Reconnaissance des acquis et des compétences
RCP :	Reconnaissance des compétences professionnelles
RCMO :	Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
RREC :	Règlement sur le régime des études collégiales
SRACQ :	Service régional d'admission au collégial de Québec
SRAM :	Service régional d'admission du Montréal métropolitain
SU :	Substitution
SUF :	Suffisante
TEE :	Techniques d'éducation à l'enfance

REMARQUE

Tous les termes qui renvoient à des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois la valeur d'un masculin et d'un féminin.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	3
LISTE DES ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES	4
AVANT-PROPOS	7
1. INTRODUCTION.....	8
1.1. Contexte	8
1.2. Objectifs	9
2. CADRE CONCEPTUEL.....	11
2.1. Concepts clés en matière de reconnaissance	11
2.2. Historique de la RAC au collégial	16
2.3. Initiatives récentes en RAC	17
2.4. Dispositifs de reconnaissance au Québec autres que la RAC : tour d’horizon	18
2.5. Démarche de RAC au collégial	22
3. PROBLÉMATIQUE.....	26
4. MÉTHODOLOGIE.....	27
4.1. Questions de recherche	27
4.2. Protocole de recherche	27
4.3. Résultats	31
4.4. Discussion des résultats	33
4.5. Limites de l’étude	35
5. RAPPORT.....	36
6. RÉSULTATS	37
7. DISCUSSION DES RÉSULTATS	38
7.1. Est-ce que la démarche de RAC est un moyen privilégié par les personnes immigrantes pour favoriser leur intégration en emploi ? Y aurait-il lieu qu’elle le devienne ?	38
7.2. La démarche de RAC au collégial répond-elle aux besoins des personnes immigrantes qui l’ont expérimentée ?	45
7.3. Est-ce que la démarche de RAC peut aplanir certains des défis et des obstacles à l’embauche des personnes immigrantes ?	48
7.4. Comment positionner la démarche de RAC au collégial et encadrer sa pratique afin qu’elle réponde de façon optimale aux besoins des personnes immigrantes ?	52
8. RECOMMANDATIONS	60
9. CONCLUSION	76
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	78
ANNEXE I SOMMAIRE DES FAITS SAILLANTS	82
1. Employeurs	
2. Organismes communautaires	
3. Candidats	
4. Collèges	

Page blanche

AVANT-PROPOS

Au début des années 1990, un comité mixte en reconnaissance des acquis extrascolaires déposait un rapport sur la « reconnaissance des acquis au collégial à l'intention des clientèles ethniques et des personnes immigrantes¹ ». On se proposait alors de « développer une approche pragmatique de reconnaissance des acquis qui tienne compte des ressources et expertises disponibles de manière à rentabiliser la contribution de chacun et surtout à simplifier les démarches auprès de la clientèle² ». Quelque vingt-cinq années plus tard, bien que nous observions plusieurs avancées, force est de constater que des progrès restent à faire, que des contraintes systémiques perdurent et que certaines conceptions, profondément enracinées, freinent le déploiement de dispositifs de reconnaissance pleinement harmonisés.

La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) n'est pas une panacée, loin de là. Elle ne peut bien évidemment pas régler à elle seule les problématiques macroscopiques et structurelles du marché du travail. Cependant, les grands principes sur lesquels la démarche repose lui confèrent une valeur telle qu'il vaut la peine de mieux situer sa pertinence et de camper chacune de ses étapes pour en assurer la pérennité.

Afin de soutenir en ce sens les actions du milieu de l'éducation, le présent rapport vise à faire le point sur les pratiques et les perceptions en matière de reconnaissance des personnes immigrantes au collégial. Il cherche à circonscrire les actions clés en ce domaine pour rendre ces pratiques les plus équitables et accessibles possibles. La RAC en formation technique est au centre de cette recherche descriptive. Ce choix n'occulte en rien la valeur d'autres parcours. Il situe cependant la RAC au collégial comme levier significatif à un parcours d'intégration sociale et d'éducation tout au long de la vie.

Les résultats de nos travaux concernent principalement le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, mais il intéressera sans doute différents ministères et partenaires sociaux dans la mesure où ils s'inscrivent dans l'optique d'une approche intégrée où chacun remplit son rôle. En cela, ils rejoignent la vision de l'UNESCO³ situant sans ambiguïté l'importante contribution de la reconnaissance officielle des apprentissages extrascolaires à l'« édification de sociétés sans exclus⁴ ». Le présent contexte de grandes mutations du marché du travail québécois et de l'arrivée en nombre de personnes immigrantes ou réfugiées confère à notre étude sa pertinence et son urgence.

¹ Comité mixte en reconnaissance des acquis extrascolaires au collégial, *Recherche-action sur la reconnaissance des acquis au collégial à l'intention des clientèles ethniques et des personnes immigrantes*, 1992.

² *Ibid.*, p. 1.

³ Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie, *Lignes directrices de l'UNESCO pour la reconnaissance, la validation et l'accréditation des acquis de l'apprentissage non formel et informel*, 2012.

⁴ *Ibid.*, section Vision.

1. INTRODUCTION

1.1. CONTEXTE

La reconnaissance, ou plutôt la non-reconnaissance des acquis et des compétences devient un enjeu de plus en plus stratégique et médiatisé. Méconnus par de larges pans de la société, les dispositifs de reconnaissance ont parfois mauvaise presse quant à leur accessibilité et à leur valeur.

Par sa finalité et son essence, la reconnaissance des acquis et des compétences se situe aux confins des milieux de l'éducation et de l'emploi, position délicate s'il en est. Ses principes et le contexte éducatif où elle se déploie la positionnent dans des paradigmes inédits. Seules l'équité et la rigueur de ses pratiques, de même qu'une place importante au sein du système scolaire, peuvent soutenir son évolution.

Partout dans le monde, des études sérieuses font ressortir de multiples façons et depuis très longtemps l'urgence de reconnaître les parcours d'apprentissage formels, non formels et informels, en particulier chez les personnes immigrantes. Des chercheurs, l'UNESCO en tête⁵, répertorient ainsi les avancées mondiales de l'évaluation des acquis expérientiels pour en promouvoir les bienfaits. Le Québec n'est pas en reste. Parmi les initiatives récentes, la mise en place des CERAC en soutien à la formation technique autant que professionnelle, la venue de l'Observatoire compétences-emplois (OCE) de l'UQAM, le CIRDEF et son équipe de chercheurs, les propositions de mise en œuvre de processus de reconnaissance des acquis de l'Université de Montréal à sa faculté de l'Éducation permanente, entre autres, témoignent d'une certaine effervescence à cet égard et d'une saine ambition de faire progresser le dossier dans les règles de l'art. De précieux rapports de recherche ou autres documents pertinents font foi de la volonté de comprendre, mais surtout d'agir. Ainsi, le rapport de Lejeune et Bernier⁶ sur la reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés, et celui produit sous l'égide de Qualification Montréal, à propos de l'intégration des personnes immigrantes en emploi⁷ réitèrent l'importance cruciale de la reconnaissance des compétences des adultes, tout autant pour eux-mêmes que pour le tissu social qu'ils espèrent enrichir à la hauteur de leurs compétences.

⁵ UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL), Partnerships Cooperation and Research (ED/ESC), *Recognition, validation and accreditation (RVA) of basic youth and adult education (BYAE) as a foundation of lifelong learning*, 2016.

⁶ M. Lejeune, et A. Bernier, École des sciences de l'administration, TÉLUQ (Université du Québec), Groupe de recherche Transpol, *La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés : une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec*, 2014. Rapport final remis à la Direction générale de l'énoncé politique, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec.

⁷ N. Lakrouz, *Reconnaître pour valoriser les acquis et compétences : vers l'intégration des personnes immigrantes en emploi. Rapport préliminaire de consultation – Présentation et synthèse des points de vue*, sous la direction de Qualification Montréal, 2015.

Le gouvernement du Québec, sous le chapeau de son ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, a produit en 2015 une stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion : *Ensemble, nous sommes le Québec*⁸. Ce document situe clairement la reconnaissance des compétences comme mesure visant à miser sur l'apport stratégique de l'immigration. Il reconnaît ainsi à la RAC et aux dispositifs connexes son apport essentiel à l'intégration des personnes immigrantes.

Sachant, d'autre part, selon les données les plus récentes d'Emploi-Québec, que « 86 % de la croissance prévue de l'emploi de niveau technique d'ici 2022 toucherait aux métiers demandant une formation collégiale », notre propos prend un sens singulier⁹.

Ces contextes, sommairement évoqués, situent notre étude soutenue par le MEES comme l'une des mesures structurantes du Comité interministériel sur la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes formées à l'étranger présidé par le MIDI.

1.2. OBJECTIFS

Le premier objectif de notre étude est de cibler les actions prioritaires à mettre en œuvre par le réseau collégial afin d'optimiser les retombées positives de la démarche de RAC chez les personnes immigrantes y ayant recours. Notre approche considère a priori la RAC en formation technique comme un important levier du cursus de formation tout au long de la vie, en particulier chez les personnes immigrantes.

En documentant les choix faits dans les cégeps par rapport à la mise en œuvre d'une démarche de RAC et en associant ces données à d'autres paramètres systémiques, on cherche à mieux comprendre leurs effets sur l'offre de service en RAC chez les personnes immigrantes.

La recherche descriptive vise ainsi, d'une part, à mieux cerner la place de la démarche de RAC offerte au collégial dans le parcours migratoire des personnes et, d'autre part, à établir les occurrences les plus favorables à cette démarche tout en relevant les contraintes qui y sont associées.

En faisant le point sur les pratiques actuelles, les bons coups tout autant que les aléas, l'étude soutient ainsi la prise en compte à court terme d'améliorations concrètes à mettre en œuvre. De plus, parce que cette recherche s'intéresse d'abord aux personnes et à leurs besoins, elle fait une place importante à l'aiguillage, en amont de la démarche. Ce choix repose sur un principe de pertinence. En effet, quel que soit le parcours de reconnaissance proposé, le cas échéant, il se doit de prendre en compte tout à la fois les compétences de la personne, son contexte de vie et ses propres choix professionnels. Nous affirmons

⁸ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, *Ensemble, nous sommes le Québec, Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*, 2015. [www.midi.gouv.qc.ca]

⁹ Fédération des cégeps, « Des priorités pour des cégeps au service des jeunes et de la société », *Perspectives collégiales 11(1)*. [www.fedecegeps.qc.ca/perspectives-collegiales/2015/10/des-priorites-pour-des-cegeps-au-service-des-jeunes-et-de-la-societe]

ainsi en filigrane qu'un aiguillage adéquat est nécessaire pour rendre le parcours de reconnaissance le plus approprié et le plus rapide possible.

Outre le réseau des cégeps et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, le rapport intéressera certains intervenants clés concernés par la RAC, notamment, les employeurs, les syndicats et, bien sûr, les organismes particulièrement dédiés à l'aiguillage. En ce sens, il est porteur d'un réel espoir d'avancées significatives pour la cohérence du parcours de reconnaissance des personnes immigrantes, en respect des mandats de chacun.

2. CADRE CONCEPTUEL

2.1. CONCEPTS CLÉS EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE

Pour mieux situer l'étude, il apparaît important de définir d'entrée de jeu quelques concepts auxquels elle fait référence.

INTÉGRATION ET INSERTION EN EMPLOI

Le grand dictionnaire terminologique de l'Office de la langue française définit ainsi l'insertion : « Introduction d'un individu ou d'un groupe dans un milieu nouveau pour lui ». Le concept d'insertion en emploi semble concerner plusieurs des candidats à la RAC¹⁰.

L'intégration des immigrants réfère, quant à elle, au processus mis en place « afin qu'ils [les immigrants] puissent participer pleinement à la vie sociale, économique, politique et culturelle du Québec, et en profiter, notamment à travers les institutions : le marché (accès à l'emploi, travail autonome, entrepreneuriat, etc.), l'État (accès à l'éducation, dont l'apprentissage du français, aux soins de santé, aux services sociaux, etc.), la société civile (participation à des associations telles que des syndicats, des ONG, des OBNL, etc.). S'il est évident que les nouveaux arrivants doivent faire des efforts pour s'intégrer, la société d'accueil doit faciliter cette intégration¹¹ ». L'intégration sous-entend, entre autres, une reconnaissance professionnelle de la personne immigrante et des conditions environnantes favorables à son maintien en emploi.

Dans la présente étude, nous allons considérer tout autant l'insertion en emploi que l'intégration sociale plus large puisque la démarche de RAC vise à faciliter, voire enrichir, ces deux dimensions de la réalité immigrante.

SERVICES D'ACCUEIL, D'INTÉGRATION ET D'EMPLOYABILITÉ

Il existe au Québec deux types d'intervention auprès des nouveaux arrivants et ils sont généralement assumés par des organismes communautaires ou à but non lucratif. Citons, d'abord, les interventions dites de première ligne qui concernent l'accueil et l'intégration. Les intervenants qui y œuvrent font l'aiguillage (large) des nouveaux arrivants selon leurs besoins. Plusieurs organismes communautaires sont dédiés à ces services de première ligne. Les interventions dites de deuxième ligne sont, d'autre part, assumées par

¹⁰ N. Lakrouz, *Notes à l'attention du groupe de travail : Projet Mesure 11*, Réseau des centres d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences (CERAC) au collégial, 2016.

¹¹ Ralph Rouzier et al., *Avis sur la prise en compte et la gestion de la diversité ethnoculturelle*, Montréal, Conseil des relations interculturelles, 2007, p. 107.

des conseillers en emploi. Ceux-ci utilisent alors les outils disponibles pour faciliter la recherche d'un emploi (CV, etc.). Les deux services sont complémentaires. Les deux étapes sont distinctes dans le temps.

AIGUILLAGE, ORIENTATION ET RÉFÉRENCIEMENT

Il arrive que les personnes immigrantes aient des objectifs professionnels clairs et connaissent exactement leurs besoins et le bon établissement ou organisme pour y répondre. Ces cas de figure sont malheureusement l'exception, surtout lors des premières années de la migration. Le concept d'aiguillage prend son sens dans ce besoin d'un lieu, réel ou virtuel, central ou décloisonné, où la personne peut véritablement circonscrire son projet professionnel et les moyens d'y arriver. Il est à distinguer des notions d'orientation ou même de référencement.

Aiguillage : Lors de l'aiguillage, il s'agit de déterminer si la démarche de RAC est le parcours le plus approprié « ici et maintenant » et, lorsque ce n'est pas le cas, de suggérer d'autres démarches (en employabilité, par exemple, ou vers un ordre professionnel aux fins d'un permis de pratique, etc.) de manière à répondre au besoin de la personne¹². L'utilisation de diverses questions ciblées et d'outils pertinents permet d'effectuer cette analyse. L'aiguillage n'est pas un processus d'orientation, mais davantage une analyse de besoins approfondie. Aiguiller la personne vers les bonnes ressources nécessite temps et expertise.

Processus d'orientation : Orienter c'est accompagner le client dans une démarche réflexive d'introspection afin de cibler ses objectifs personnels et professionnels. Le conseiller d'orientation réalisera « un processus de counseling d'orientation ou d'autres interventions à caractère vocationnel qui tiennent compte de la relation individu-environnement-travail. Pour ce faire, il évaluera la situation de manière rigoureuse, concevra l'intervention en orientation, interviendra directement, exercera un rôle-conseil auprès d'autres acteurs, évaluera les impacts des interventions en orientation et gèrera sa pratique de manière à en assurer la rigueur et la pertinence, conformément aux normes en vigueur¹³. » Le processus d'orientation est assumé au Québec par le conseiller d'orientation membre de son ordre professionnel. La pratique est encadrée par un code de déontologie.

¹² A. Langevin (sous la dir.), *Accompagner les personnes immigrantes en RAC : Guide pratique à l'intention des intervenants*, Montréal, CERAC Cégep Marie-Victorin, 2015. [<http://guideracpi.collegemv.qc.ca>]

¹³ Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, *Le profil des compétences générales des conseillers d'orientation*. [<http://orientation.qc.ca/files/Profil-de-comp%C3%A9tences-des-conseillers-et-conseill%C3%A8res-d%E2%80%99orientation-du-Qu%C3%A9bec.pdf>]

Référencement : Le référencement est le fait de diriger une personne vers un organisme ou un établissement donné en réponse à une demande ou à un besoin précis. Par exemple, les agents d'Emploi-Québec, sur la base de certains critères (géographie, programmes, etc.), font du référencement direct aux établissements scolaires.

DOSSIER DE CANDIDATURE

La personne candidate à la RAC doit déposer un dossier de candidature dans l'établissement de son choix¹⁴. Ce dossier fait foi du parcours scolaire et expérientiel de la personne. On y trouve les diplômes reçus, les relevés de notes, le CV, les attestations d'emploi, de formations non créditées, les expériences de vie jugées significatives au regard de la demande, etc. En somme, le dossier de candidature fait l'inventaire de la scolarité du candidat et de ses expériences de travail et de vie¹⁵.

ANALYSE DES ACQUIS SCOLAIRES

L'analyse scolaire permet dans un premier temps de déterminer l'admissibilité de la personne au programme où elle postule. Elle consiste, par la suite, pour les candidats dont on a validé la candidature, à octroyer des substitutions (SU) et des équivalences (EQ) pour les cours et les compétences du programme d'études choisi. Cette pratique repose sur l'un des principes de base de la RAC dont le Cadre général – Cadre technique¹⁶ fait état : « Une personne doit être exemptée d'avoir à faire reconnaître de nouveau des compétences ou des acquis qui ont été évalués avec rigueur et sanctionnés à l'intérieur d'un système officiel ». Elle est balisée par le Règlement sur le régime d'études collégiales (RREC, article 22¹⁷). Le Guide et le site Web¹⁸ sur l'accompagnement des personnes immigrantes font mention de « [...] parcours scolaires très variés [qui] invitent à une grande rigueur pour rendre justice à ce qui a déjà été sanctionné. [Le Guide suggère] une méthode basée sur une analyse individuelle des dossiers scolaires à partir des relevés de notes (pièces justificatives) ». Le professionnel de la RAC est, bien sûr, jugé apte à octroyer les équivalences de façon rigoureuse et sur la base d'une question fondamentale en RAC : est-ce que l'équivalence de cours rend justice à la personne ?

¹⁴ Fédération des cégeps, *Mon retour au cégep*. [www.monretouraucegep.com/reconnaissance-des-acquis]

¹⁵ Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique, Cadre général – Cadre technique*, 2005, p. 15.

¹⁶ *Ibid.*, p. 6.

¹⁷ « Le collège peut accorder une équivalence lorsque l'étudiant démontre qu'il a atteint, par sa scolarité antérieure, par sa formation extrascolaire ou autrement, les objectifs du cours pour lequel il demande une équivalence. L'équivalence donne droit aux unités attachées à ce cours, qui n'a pas à être remplacé par un autre. » Cela donne la latitude au conseiller RAC pour procéder à la dite analyse

¹⁸ A. Langevin (sous la dir.), *Accompagner les personnes immigrantes en reconnaissance des acquis et des compétences : Guide pratique à l'intention des intervenants*, op. cit. [<http://guideracpi.collegemv.qc.ca/outils-2/validation-evaluation-formation-manquante>]

VALIDATION DE LA CANDIDATURE

Avant de procéder à l'évaluation des compétences d'une personne candidate, la démarche prévoit une étape dite de « validation de la candidature ».

La validation de la candidature permet d'établir, avec le plus de justesse possible, les chances de réussite de la personne quand elle aura à faire la démonstration de ses compétences à des fins d'évaluation¹⁹. Une autoévaluation des compétences à partir de fiches les décrivant (fiches descriptives) et une entrevue de validation composant cette étape permettent ainsi :

- « D'établir une correspondance entre les compétences de la personne et les compétences d'un programme d'études;
- D'interroger le parcours en emploi et le parcours scolaire au regard de la décision de la personne à poser sa candidature pour la reconnaissance des acquis et des compétences de ce programme en particulier;
- De jauger de la pertinence de la candidature selon les exigences inhérentes à la *démonstration* des compétences du programme²⁰ ». On réfère particulièrement ici aux capacités langagières.

Par la suite, le candidat est soit invité à poursuivre la démarche pour faire la preuve de ses compétences, soit à approfondir son expérience, soit à prendre les moyens nécessaires pour acquérir les compétences qu'il n'a pas, incluant les habiletés langagières.

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

Le « Cadre général – Cadre technique de la RAC » définit ainsi l'évaluation des compétences en contexte de RAC : « ...à l'aide de l'instrumentation requise, le spécialiste de contenu peut évaluer la personne, en établissement scolaire ou en milieu de travail, au regard de chacune des compétences retenues à la suite de l'entrevue de validation. Si la personne démontre la maîtrise d'une compétence, celle-ci lui sera reconnue officiellement sous forme de note [...]»²¹ ».

En 2013, le MELS, dans son *Guide d'élaboration de l'instrumentation dans le cadre de l'approche harmonisée en RAC*²² ajoute : « L'évaluation est multidimensionnelle parce que la compétence l'est, par définition. C'est pourquoi, lors de l'élaboration des scénarios d'évaluation ou du choix des conditions de

¹⁹ A. Langevin (sous la dir.), *La validation, une étape charnière dans la démarche de RAC : balises pour une plus grande efficacité – Guide pratique à l'intention des conseillers en RAC*, Montréal, CERAC Cégep Marie-Victorin, 2016. [<http://rac.collegemv.qc.ca/wp-content/uploads/2016/04/GUIDE-CEGEMV-Validation-FINAL-WEB.pdf>]

²⁰ *Ibid.*, p. 17.

²¹ Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique, Cadre général – Cadre technique*, 2005, p. 5.

²² 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*, 2013, p. 56.

reconnaissance, on doit recourir à des situations qui permettent des activités d'évaluation faisant appel à des tâches multidimensionnelles (tâches complètes et d'un niveau de complexité adéquat). Les situations d'évaluation retenues doivent ainsi faire appel à des activités réalistes et signifiantes, en lien étroit avec le contexte professionnel concerné. » L'évaluation des compétences est au cœur de la démarche. Elle en constitue l'essence.

FORMATION MANQUANTE

Le réseau des CERAC (formation technique) a produit en 2014 un document balisant les concepts et les pratiques en formation manquante : « La formation manquante correspond à toute activité effectuée pour combler une lacune ou une faiblesse au regard d'un élément de compétence, d'une compétence ou d'un regroupement de compétences relevant d'un programme d'études. Contrairement au contexte de parcours scolaire, dans une démarche de RAC, l'attention doit porter sur la notion d'acquisition de compétences manquantes plutôt que sur un contenu de formation. Ce faisant, on donne à la personne candidate la possibilité de choisir, avec une plus grande liberté, le parcours de formation qui lui convient le mieux en tenant compte de son profil d'apprentissage expérientiel. On s'attarde aux résultats attendus de la formation plutôt qu'au processus et on se concentre sur les éléments essentiels des compétences²³. »

DÉMARCHE DITE « HYBRIDE » (ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET COURS COMPLETS CONCOMITANTS)

Certains programmes d'études techniques sont ainsi conçus qu'ils débouchent sur deux fonctions de travail distinctes. Le programme Techniques de comptabilité et de gestion en est un exemple. Pour quiconque a appris de ses expériences professionnelles et de vie, les compétences intégrées en contexte non scolaire seront souvent celles d'un seul de ces deux profils, ici, la comptabilité *ou* la gestion. Sans que soit requise toute la formation du programme, nombre de compétences étant bien présentes, il sera par contre difficile pour le candidat de faire la démarche de RAC pour toutes les compétences. C'est dans ce genre de situation que des parcours « hybrides ou mixtes » sont proposés. Dès la validation, on repère les compétences de la personne et on l'invite à les démontrer en lui fournissant des conditions de reconnaissance. On lui suggère, d'autre part, des cours à suivre (en comptabilité *ou* en gestion, toujours pour cet exemple) s'il prétend au diplôme, comme c'est le cas la plupart du temps. Les dossiers de candidature étant différents, ce ne sont pas toujours les mêmes cours qui seront suggérés. Un effort est fait pour qu'il y en ait le moins possible, pour ne pas alourdir la démarche. L'entrevue de validation est à ce titre décisive.

²³ Réseau des centres d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences (CERAC) au collégial, *La formation manquante au collégial dans le cadre d'une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences*, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie du Québec, 2015, p. 7.

PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT EN CONTEXTE DE RAC

Les candidats sont généralement soutenus par une équipe de professionnels, de personnel de soutien et de spécialistes tout au long de leur démarche. L'accompagnement des personnes durant le processus s'appuie, bien sûr, sur les grands principes andragogiques, mais il se doit d'être balisé et adapté au contexte particulier de la RAC.

Ces candidats ont fait leurs apprentissages en des lieux variés, ont déjà fréquenté des établissements scolaires selon les cursus réguliers, ils sont maintenant évalués de façon individualisée et selon les compétences d'un programme d'études. De plus, on leur reconnaît des cours qu'ils n'auront pas suivis ! Cette situation, en soi, mérite attention et accompagnement. Les repères habituels ne suffisent pas, car il est question de l'identité professionnelle, de reconnaissance (ou non) de ses compétences. Au-delà des parcours scolaires et expérientiels, en RAC, nous devons ainsi prendre en compte, chez tout candidat, « les multiples rôles qu'il doit assumer et le temps qu'il doit y consacrer; les conditions gagnantes qu'il souhaite lui-même mettre en place pour atteindre ses objectifs; ses capacités métacognitives²⁴ » auxquelles s'ajoute, chez l'adulte en parcours migratoire, le stress accru posé par tout son processus d'acculturation. Les pratiques d'accompagnement proposées aux candidats devraient en principe s'appuyer sur ces prémisses.

2.2 HISTORIQUE DE LA RAC AU COLLÉGIAL

Les démarches de reconnaissance des acquis et des compétences au Québec mènent aux diplômes des formations professionnelle et technique. Des choix cruciaux ont soutenu son développement. Il convient ici d'en rappeler quelques-uns en les associant aux documents qui les ont appuyés.

Présente au Québec depuis les années 1970, la reconnaissance des acquis au collégial a gardé de la décennie des années 1980, où la plupart des collèges offraient un service, des écrits significatifs, par exemple sur l'évaluation des acquis extrascolaires ou sur la formation manquante. À cette époque, certains collèges se démarquent, notamment les cégeps Édouard-Montpetit, du Vieux-Montréal, André-Laurendeau et Marie-Victorin.

Dans cette foulée, à la fin des années 1980, plusieurs collèges unissent leurs efforts pour produire une épreuve servant à l'évaluation du français, langue d'enseignement et littérature²⁵. Cet outil sera utilisé plus activement par le cégep Marie-Victorin, la plupart des autres collèges cessant alors progressivement leurs activités en RAC en raison d'un financement généralement jugé inadéquat. Un meilleur financement, mais surtout l'avènement d'une instrumentation conçue par les experts du réseau pour chaque discipline de la formation générale, permettra en 2009 une certaine relance de la RAC en formation générale dans tout le réseau collégial.

²⁴ A. Langevin (sous la dir.), *La validation, une étape charnière dans la démarche de RAC : balises pour une plus grande efficacité – Guide pratique à l'intention des conseillers en RAC, op. cit., p. 14.*

²⁵ C. Dassa, et G. Tremblay, *Rapport technique* (validation de la batterie de tests TRAFIC Reconnaissance des acquis en français), Montréal, Cégep Marie-Victorin, 1988, 74 p.

En 1995, une analyse de la situation de travail (AST) a aussi été produite pour mieux circonscrire les tâches des conseillers pédagogiques travaillant en reconnaissance des acquis du collégial. Cette AST sera actualisée en 2005 pour y inclure la situation des conseillers du réseau professionnel. Elle donnera alors lieu à un court programme de formation initiale à la RAC, en soutien aux professionnels des secteurs de formation professionnelle et technique dont s’inspire encore la formation initiale actuellement donnée au collégial.

En 2002, sous l’impulsion de la Politique gouvernementale d’éducation des adultes et de formation continue et de son plan d’action²⁶, le MELS a chapeauté des actions phares visant la « relance de la RAC » tant pour les programmes de formation professionnelle que technique. La décennie a vu le déploiement de plusieurs projets, initiatives, propositions visant tous à donner un nouvel essor à la RAC. On a ainsi assisté au déploiement de formations initiales, au raffinement des méthodes d’évaluation, à la production d’outils de mesure de qualité, à l’actualisation de certaines assises réglementaires. Des portfolios aux actuelles conditions de reconnaissance en passant par les assouplissements réglementaires, on a activement cherché à démocratiser la démarche, à la rendre la plus accessible possible sans y sacrifier la rigueur.

2.3 INITIATIVES RÉCENTES EN RAC

Les initiatives les plus importantes des dernières années en RAC ont eu, la plupart du temps, des visées systémiques. Les principaux acteurs, les ministères, les commissions scolaires et les cégeps ont tous mis l’épaulé à la roue afin que les candidats à la RAC puissent avoir accès, plus facilement et de façon pertinente, à une offre de qualité. Il convient ici de présenter deux de ces initiatives, choisies du fait de leur apport significatif aux pratiques de la RAC du collégial.

CERAC

Les CERAC du réseau collégial sont, depuis trois ans, soutenus par le MEES afin de contribuer à la qualité des pratiques en RAC et de mettre en œuvre un mouvement plus large de recherche et de développement. Depuis leur création, ces CERAC ont conçu plusieurs formations (en présence ou en ligne) dédiées aux professionnels, aux spécialistes de contenu et au personnel de soutien en RAC; ils ont édité des guides pratiques, ont favorisé des rencontres entre différentes catégories de personnel (formation continue, organisation et cheminement scolaires) et différentes directions (directions générales, directions des études), ont participé à des tables rondes d’experts, etc. Tous ces efforts ont essentiellement été fournis dans le but de diversifier et de qualifier l’offre de service de reconnaissance et de positionner le réseau collégial en tant qu’acteur important dans ce domaine.

Cette nouvelle entité a favorisé l’ouverture d’une « vitrine » plus officielle à la RAC du collégial. Elle a donné une légitimité à des expérimentations clés en matière de RAC, par exemple, le projet pilote réalisé

²⁶ Ministère de l’Éducation, *Politique gouvernementale d’éducation des adultes et de formation continue*, 2002. [www.mels.gouv.qc.ca/REFORME/formation_con/annexe1.htm]

à Montréal avec Emploi-Québec et Qualification Montréal, à propos de démarches de RAC intensives pour les personnes sans emploi²⁷. De concert avec le MEES, par un travail en étroite collaboration, cette entité a aussi démontré qu'elle peut être au service d'un intéressant transfert d'expertise comme en fait foi le projet de développement d'un référentiel commun aux fins de reconnaissance, expérimenté avec l'Ordre des technologistes médicaux du Québec.

Bien qu'en marge des CERAC, les travaux sur la méthodologie de l'évaluation des compétences en contexte de reconnaissance méritent aussi une place de choix parmi les initiatives structurantes. Une équipe dite d'expertes méthodologiques, sous l'égide du MEES, poursuit un travail amorcé depuis plus de quinze ans afin de rendre les dispositifs d'évaluation les plus en adéquation possible avec des apprentissages non scolaires. L'enjeu est de taille, il en va de la valeur de la sanction officielle. Les gains sont à envisager du côté de la simplicité du processus et de la longueur de temps requis pour l'ensemble des étapes à franchir.

QUALIFICATION MONTRÉAL

Qualification Montréal (QM) a été mis sur pied en décembre 2013 afin de donner suite aux initiatives régionales de concertation en RAC²⁸ précédant sa venue. Cet organisme a ainsi succédé à Compétences Montréal, dont les mandats étaient sensiblement les mêmes. Compétences Montréal a pour ainsi dire tracé les premiers sillons de l'aiguillage en RAC à Montréal pour la formation technique. Mandaté pour promouvoir la RAC et aiguiller les personnes vers la démarche la plus appropriée pour elles, Qualification Montréal, organisme à but non lucratif, est maintenant la porte d'entrée privilégiée en RAC à Montréal pour les formations professionnelle et technique. Outre ses actions relatives à l'aiguillage et à la promotion, QM intervient de manière à favoriser la concertation en matière de référencement en RAC, en accord avec d'autres organismes. Les commissions scolaires, les cégeps, les organismes communautaires, Emploi-Québec, le CERAC Marie-Victorin sont parmi les principales organisations collaborant à la mission de QM. En prenant le relais de Compétences Montréal, qui avait déjà bien amorcé le mouvement, QM a permis des avancées quant à :

- L'évolution de la notion de référencement vers un concept plus large d'aiguillage, favorisant, en amont de la démarche, le choix du meilleur programme possible dans un souci d'adéquation entre les compétences de la personne et les différents programmes d'étude.
- Une sensibilisation et la promotion large de la RAC auprès des clientèles, auprès des agents d'aide à l'emploi d'Emploi-Québec, auprès des organismes communautaires.

²⁷ Projet pilote en référencement de clientèle pour les programmes de formation professionnelle et technique offerts en RAC sur l'île de Montréal; projet sous la supervision de la Direction régionale d'Emploi-Québec de l'île-de-Montréal, 2013-2017.

²⁸ Dix-huit organisations régionales mixtes (formations professionnelle et technique) ont ainsi été soutenues par le MELS. Montréal a eu exceptionnellement deux organismes distincts, le SERACIM pour la formation professionnelle et Compétences Montréal pour la formation technique.

- La concertation de certains acteurs (établissements d'enseignement inter-ordres, organismes communautaires, Emploi-Québec, etc.).

2.4 DISPOSITIFS DE RECONNAISSANCE AU QUÉBEC, AUTRES QUE LA RAC : TOUR D'HORIZON

Au Québec, en particulier depuis le tournant des années 2000, des dispositifs de reconnaissance ont soit vu le jour, soit été légalement encadrés, soit été expérimentés pour être améliorés.

En 2009, le CAMO-PI a conçu un *Guide d'intervention à l'intention des intervenantes et intervenants auprès des personnes immigrantes*²⁹. Ce Guide répertorie les principaux dispositifs de reconnaissance au Québec. Assorti d'une tournée régionale, il a permis à des praticiens de tous horizons et de toutes les régions du Québec de se rencontrer afin de mieux connaître, non seulement la RAC des formations professionnelle et technique, mais aussi d'autres dispositifs de reconnaissance, ainsi, la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO), les équivalences de diplômes et de formation dispensées par les ordres professionnels, les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), l'offre universitaire, etc. La tournée a mis au jour deux évidences qui aident à mieux situer les enjeux de reconnaissance des acquis ou des compétences au Québec. D'abord, chacun des systèmes s'est en quelque sorte développé en autarcie, sans prendre en compte ni les pratiques exemplaires développées par les uns et les autres ni leurs réponses aux contraintes. La tournée a de plus démontré que plusieurs intervenants concernés de près ou de loin par la reconnaissance d'acquis scolaires et extrascolaires ignoraient l'existence même d'une pluralité de dispositifs au Québec pour ce faire.

ORDRES PROFESSIONNELS

Les ordres professionnels³⁰ sont assujettis à la réglementation professionnelle. Ils doivent protéger le public contre l'incompétence ou le manque d'éthique. Les ordres professionnels ont un pouvoir délégué par l'État d'adopter des règlements et de les appliquer. L'ordre professionnel « initie la norme de contrôle de l'exercice de la profession, vérifie la compétence – probité à l'entrée de la profession, surveille et améliore la compétence tout au long de la vie professionnelle et sanctionne les infractions ». Il y a au Québec 51 professions réglementées et 45 ordres professionnels. Le Code des professions encadre les pratiques en « contrôlant l'exercice de la profession par ses membres » (Code des professions, article 23).

Pour les diplômés hors du Canada, les ordres professionnels doivent impérativement adopter un règlement d'équivalence de diplôme, un règlement d'équivalence de formation et une procédure de révision. Chaque règlement doit être approuvé par l'Office des professions du Québec (OPQ). L'équivalence de diplôme comporte des normes formulées en termes de matière et de durée, calquées du programme d'études menant au diplôme québécois requis pour les gens ayant fait leur cursus au Québec.

²⁹ S. Côté, *Guide d'intervention à l'intention des intervenantes et intervenants auprès des personnes immigrantes*, Québec, Comité d'adaptation de la main-d'œuvre – Personnes immigrantes (CAMO-PI), 2011.

³⁰ J. F. Thuot, *La reconnaissance des compétences professionnelles dans le contexte des ententes de réciprocité avec d'autres juridictions*, Conseil interprofessionnel du Québec, présentation au CAMO-PI, 2011.

Dans les faits, il est assez rare qu'un diplôme obtenu à l'étranger présente un cursus complètement équivalent à celui du diplôme québécois. L'équivalence de formation, plus usuelle, intègre une évaluation des connaissances et des habiletés d'un diplôme. Il s'agit d'une analyse d'appréciation de différents éléments : les diplômes, mais aussi l'expérience de travail, les stages effectués, etc.

Un commissaire aux plaintes revoit et examine toute plainte d'une personne contre un ordre professionnel qui concerne les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles (RCP). Il vérifie et enquête. Le poste de commissaire aux plaintes³¹ a été créé en décembre 2009 à la suite d'une loi votée à l'Assemblée nationale. Il s'agissait de se doter d'un outil de surveillance indépendant avec des pouvoirs d'enquête en conséquence. Rattaché administrativement à l'Office des professions, le commissaire aux plaintes « reçoit et examine les plaintes individuelles concernant la reconnaissance des compétences effectuée par les ordres professionnels. Il vérifie les mécanismes de reconnaissance des compétences (approche systémique plutôt qu'au cas par cas) et suit l'évolution des mesures prises par l'Office favorisant la collaboration entre les établissements d'enseignement et les ordres professionnels quant à la formation d'appoint et aux stages³² ». Le commissaire actuel, monsieur André Gariépy, se décrit lui-même comme un agent de changement dont les efforts se centrent sur la recherche de solutions à des problèmes. Une procédure d'examen des plaintes soutient sa pratique. Parmi les problèmes rencontrés depuis 2009, l'accès aux stages et aux formations d'appoint figure régulièrement au registre.

ÉVALUATION COMPARATIVE

L'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec est un document délivré par le MIDI qui établit une comparaison générale entre deux systèmes éducatifs officiels. « Il s'agit d'une opinion d'expert émise à titre indicatif qui a pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi ou à la formation des personnes qui ont étudié à l'extérieur du Québec. Elle établit les repères scolaires (ou principaux diplômes) et les domaines de formation en comparant les études effectuées à l'extérieur du Québec par rapport au système scolaire québécois³³. »

L'évaluation comparative n'est ni un diplôme ni une équivalence de diplôme. Elle ne prend en compte que les diplômes délivrés par des organismes reconnus par les instances officielles (les ministères concernés dans chaque pays, par exemple). Par son évaluation comparative, le MIDI valide l'établissement de formation où la personne a fait son cursus scolaire, mais il n'authentifie pas les diplômes de la personne³⁴. Sur le marché du travail, l'évaluation comparative a une valeur inégale. Dans certains secteurs de la santé

³¹ A. Gariépy, *Enjeux et perspectives de la reconnaissance des compétences et rôle du Commissaire aux plaintes*, 2016. Présentation dans le cadre d'une tournée des organismes.

³² *Ibid.*

³³ [<http://guideracpi.collegemv.qc.ca/outils-2/admissibilite-a-la-demarche-de-rac>]

³⁴ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, *Travailler au Québec / Vérifier si vous avez besoin d'une évaluation comparative de vos études*. [www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/travailler-quebec/evaluation-comparative]

par exemple, elle pourra faire une différence quant à l'échelon salarial octroyé et le niveau de responsabilité assumé. Dans d'autres domaines, elle aura peu d'effet.

RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) est une démarche au terme de laquelle un adulte peut obtenir la reconnaissance officielle de ses compétences selon les normes professionnelles en vigueur. « La norme professionnelle correspond au répertoire des connaissances et compétences nécessaires à l'exercice d'un métier, il s'agit d'un document de référence élaboré par des experts de métier, puis validé par des comités sectoriels regroupant des représentants des employeurs, des syndicats, d'experts du ministère de l'Éducation et du ministère du Travail et de la Solidarité sociale (MTESS)³⁵. » La RCMO s'adresse aux personnes en emploi ou sans emploi. La certification professionnelle obtenue au terme de la démarche atteste de la maîtrise de l'ensemble des compétences recherchées par l'industrie. La démarche et les contenus de reconnaissance sont plus proches de la formation professionnelle que de la formation collégiale. Pour cette démarche, les comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO) jouent un rôle prépondérant en documentant les éléments de compétences attendues aux fins de leur évaluation en milieu de travail.

RECONNAISSANCE DES ACQUIS AU NIVEAU UNIVERSITAIRE

Les milieux universitaires s'intéressent eux aussi depuis de nombreuses années à la reconnaissance des acquis (RA). Des groupes de travail ou de réflexion ont été mis sur pied afin de réfléchir aux moyens de mise en œuvre en contexte facultaire. Ces travaux ont mené à diverses initiatives. L'Université de Sherbrooke, l'Université Laval, l'Université de Montréal se sont en outre dotées d'une politique institutionnelle de reconnaissance des acquis scolaires et expérientiels. Certains programmes ont aussi été expérimentés, ainsi le programme Performa (2^e cycle) de l'Université de Sherbrooke, destiné aux enseignants du collégial, inclut la reconnaissance d'acquis expérientiels en vue d'optimiser le parcours de formation des candidats. La faculté de l'Éducation permanente de l'Université de Montréal offre aussi à ses étudiants la possibilité de faire reconnaître leurs acquis scolaires et extrascolaires, etc.

D'autre part, on observe un grand intérêt chez les chercheurs universitaires à propos de la démarche et de ses concepts. Un chapitre complet d'un livre publié par les Presses de l'Université de Sherbrooke, *Évaluer les compétences au collégial et à l'université : un guide pratique*, paru en 2015, est ainsi consacré à l'évaluation des compétences en contexte de reconnaissance menant à des diplômes de l'enseignement

³⁵ Qualification Montréal, extrait d'une présentation PowerPoint faite dans le cadre de la tournée des CLE de Montréal, septembre 2015.

supérieur³⁶. L'Observatoire compétences-emplois de l'UQAM et son équipe du CIRDEF publient des articles, organisent des symposiums, des colloques, où la reconnaissance des acquis ou des compétences est mise à l'avant-scène, maillon important du concept de l'éducation tout au long de la vie. Bref, bien que la mise en œuvre de démarches concrètes de reconnaissance des acquis représente un défi majeur en contexte universitaire, l'intérêt est manifeste et il est solidement stimulé par les besoins émergeant en ce domaine, mais aussi par les travaux et les publications du réseau collégial.

2.4 DÉMARCHE DE RAC AU COLLÉGIAL

La présente étude s'intéresse à la démarche de RAC menant à la sanction collégiale. Il nous semble opportun de faire référence d'entrée de jeu à quelques concepts liés à l'identité professionnelle en cause dans toute démarche de reconnaissance en les mettant en contexte de la RAC au collégial. Ces enjeux, nous le verrons, apparaissent d'ailleurs en filigrane de l'étude. Nous tracerons ensuite un portrait de l'offre actuelle des services dans le réseau.

IDENTITÉ PROFESSIONNELLE ET RAC

Outre le fait d'obtenir un diplôme du Québec, quelques notions sont particulièrement éclairantes pour juger des effets de la démarche sur les personnes immigrantes candidates à la RAC. Il s'agit, d'une part, du sentiment de compétence et de la nécessité d'un accompagnement qui le prenne en compte et, d'autre part, de la pertinence des mises à niveau aux normes du Québec et des formations manquantes inhérentes à toute démarche sérieuse.

Le sentiment d'efficacité personnelle et les facteurs de stress en contexte de RAC ont documenté un ouvrage publié en 2012³⁷. Ces concepts sont pour ainsi dire des facteurs cruciaux de démarches rendues à terme. Individualisée, la démarche de RAC fournit, en effet, un terreau propice à l'accompagnement des personnes, lui-même essentiel aux besoins des candidats. Le sentiment de fierté, qui résulte du fait de terminer sa démarche, est largement observé par tous les intervenants terrain en RAC et par les candidats eux-mêmes, comme en font foi les travaux ayant mené à l'élaboration de la publication *Accompagner les personnes immigrantes en RAC : Guide pratique à l'intention des intervenants*³⁸. Ce n'est pas à négliger dans un contexte où le processus migratoire des candidats fait vivre stress et frustration.

³⁶ Julie Lyne Leroux, *Évaluer les compétences au collégial et à l'université : un guide pratique*, AQPC, chapitre « La reconnaissance des acquis, une autre forme d'évaluation en enseignement supérieur », rédigé par A. Richard, cégep Marie-Victorin et Lyne Martel, Université de Sherbrooke. (collection Performa, 2015)

³⁷ A. Langevin (sous la dir.), *Prévention et dépistage en reconnaissance des acquis et des compétences : Protocole d'intervention*, Montréal, Cégep Marie-Victorin, Bureau de la RAC, 2012. [http://rac.collegemv.qc.ca/wp-content/plugins/Prévention_depistage_reconnaissance_acquis_compétences/files/inc/943506a35f.pdf]

³⁸ A. Langevin (sous la dir.), *Accompagner les personnes immigrantes en reconnaissance des acquis et des compétences : Guide pratique à l'intention des intervenants*, op. cit. [<http://guideracpi.collegemv.qc.ca/outils-2/validation-evaluation-formation-manquante>]

Dans l'ouvrage précité, on rapporte que « la motivation influe aussi sur le processus et le transfert d'apprentissage. Ses effets sur l'intégration et la mobilisation des savoirs sont ainsi modulés selon les buts poursuivis³⁹. » Les personnes immigrantes sont puissamment motivées à faire reconnaître leurs acquis et leurs compétences, sans doute un facteur important à prendre en compte le plus rapidement possible dans le parcours migratoire.

Par ailleurs, de nombreuses années de pratique en RAC en contexte multiculturel et plusieurs groupes de discussion avec les personnes candidates issues de l'immigration permettent d'affirmer que les mises à niveau et les formations manquantes que comporte la démarche donnent à ces personnes plus d'assurance quant à l'intégration de repères québécois à leurs compétences. Sans que soient requises des formations complètes, il est la plupart du temps pertinent, pour les personnes dont les compétences se sont forgées en dehors des systèmes de sanction habituels, de bénéficier de telles mises à niveau ou de telles formations manquantes. L'instrumentation actuellement utilisée pour valider et évaluer les compétences fournit à ce titre un important soutien. Le fait, propre à la démarche au collégial, d'insérer une formation manquante bien ciblée au fur et à mesure du parcours d'évaluation semble aussi largement favoriser l'appropriation des compétences des programmes. Pour la formation manquante, par exemple, les fiches d'évaluation en formation technique sont conçues de façon à faciliter le repérage des lacunes sur la base de critères objectifs joints à des seuils de réussite. Ces fiches permettent ainsi de cibler de façon précise, nuancée et crédible ce qui est manquant. Elles facilitent la communication avec le candidat contribuant sans doute à préserver le sentiment de compétence des personnes, en particulier pour les compétences de savoir-être.

PORTRAIT ACTUEL DE L'OFFRE DE SERVICE EN FORMATION TECHNIQUE

Dans le réseau public collégial, la démarche est offerte dans 45 des 48 collèges. Elle mène la plupart du temps à une attestation d'études collégiales (AEC). Cent cinquante-cinq AEC sont offertes dans douze domaines.

Un certain nombre de collèges (26) offrent aussi des démarches de RAC menant au DEC. Dans ce cas, les programmes offerts sont généralement des DEC pour lesquels une instrumentation nationale a été élaborée, sous l'égide du MELS, puis du MEES.

CODE	PROGRAMME
410.D0	<ul style="list-style-type: none">Gestion de commerces

³⁹ A. Langevin (sous la dir.), *Prévention et dépistage en reconnaissance des acquis et des compétences : Protocole d'intervention*, op. cit. p. 6.

152.B0	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion et technologies d'entreprise agricole
570.G0	<ul style="list-style-type: none"> • Graphisme
181.A0	<ul style="list-style-type: none"> • Soins préhospitaliers d'urgence
412.A0	<ul style="list-style-type: none"> • Techniques de bureautique
410.B0	<ul style="list-style-type: none"> • Techniques de comptabilité et de gestion
570.E0	<ul style="list-style-type: none"> • Techniques de design d'intérieur
241.A0	<ul style="list-style-type: none"> • Techniques de génie mécanique
420.A0	<ul style="list-style-type: none"> • Techniques de l'informatique
322.A0	<ul style="list-style-type: none"> • Techniques d'éducation à l'enfance
351.A0	<ul style="list-style-type: none"> • Techniques d'éducation spécialisée
145.A0	<ul style="list-style-type: none"> • Techniques de santé animale
414.B0	<ul style="list-style-type: none"> • Techniques du tourisme d'aventure
310.A0	<ul style="list-style-type: none"> • Techniques policières
243.C0	<ul style="list-style-type: none"> • Technologie de l'électronique industrielle
241.D0	<ul style="list-style-type: none"> • Technologie de maintenance industrielle
221.B0	<ul style="list-style-type: none"> • Technologie du génie civil

Le site monretouraucégep.com comprend depuis peu une section RAC où les programmes, AEC et DEC, sont inventoriés selon le domaine et le cégep. Sur ce site, des hyperliens conduisent aux pages de RAC de chacun des collèges de manière à faciliter la mise à jour d'informations factuelles (dates et formulaires d'inscription à une rencontre d'information, etc.). Sur ce site sont aussi présentées des fiches d'adéquation entre les compétences du programme d'études, celles acquises en emploi et les exigences du marché du travail. Ces fiches ont été spécialement conçues pour aider les personnes immigrantes ou les intervenants en employabilité à repérer les meilleurs programmes possibles au cas par cas. Même si on observe une grande progression de l'achalandage, la promotion de ce site et de son contenu plus détaillé est cependant encore à faire, encore trop peu de personnes le connaissent.

L'offre de service a progressé. Quelque 4 000 candidats sont actuellement en démarche au collégial. Toutefois, plusieurs domaines sont encore « orphelins », tandis que d'autres sont offerts quasiment partout. Les secteurs de prédilection sont ceux relatifs à l'administration (bureautique, comptabilité et gestion, gestion des ressources humaines, etc.) et aux services sociaux, éducatifs et juridiques (par ex. : techniques d'éducation à l'enfance, techniques d'éducation spécialisée). On ne répertorie aucune démarche de RAC dans les secteurs suivants : bois et matériaux, cuir et textile, entretien d'équipement motorisé, environnement et aménagement du territoire, mécanique d'entretien, métallurgie, mines et travaux de chantier de même que soins esthétiques.

Le calendrier de développement des outils pour les DEC devrait pallier en partie ces lacunes, du moins celles qu'il est pertinent de combler.

DÉVELOPPEMENT DE L'INSTRUMENTATION MINISTÉRIELLE 2016-2018

CODE	PROGRAMME	ANNÉE DE PRODUCTION
410.A0	• Techniques de la logistique du transport	2016-2017
235.B0	• Technologie du génie industriel	2016-2017
260.B0	• Environnement, hygiène et sécurité au travail	2016-2017
154.A0	• Technologie des procédés et qualité des aliments	2016-2017
414.A0	• Techniques de tourisme	2017-2018
210.AA	• Techniques de laboratoire	2017-2018
310.C0	• Techniques juridiques	2017-2018
420.AC	• Techniques de l'informatique (actualisation)	2017-2018

Soulignons, d'autre part, que les dernières années ont vu la naissance de nouveaux partenariats entre les collèges de manière à pouvoir répondre aux besoins du plus grand nombre de candidats possible malgré des contraintes internes (résistances départementales, manque d'expertise, etc.). Ces partenariats sont parfois temporaires, sorte d'ententes de « dépannage » pour maintenir l'offre de service, d'autre fois plus permanents. Ils prennent des formes variées, toutefois balisées par des ententes. À titre d'exemple, tel collège soutient la RAC pour des compétences de la formation générale d'un collège partenaire afin de donner accès au DEC à ses candidats. Tel autre collège prend en charge les candidats d'un programme, le temps d'une réorganisation du service. Des ententes peuvent même voir confier à un collège plus expert la complète gestion de son service, en maintenant sa localisation. Toutes ces ententes ont un point en commun : les directions de la formation continue ne doutent plus de la pertinence de la RAC et souhaitent l'offrir dans les conditions favorisant son maintien et sa qualité. En revanche, l'organisation de la démarche en contexte scolaire comporte encore son lot de difficultés et, si plusieurs d'entre elles ont été aplanies, beaucoup de travail reste à faire.

3. PROBLÉMATIQUE

Le précédent tour d'horizon situant les principaux concepts, l'historique de la RAC, les dispositifs fondamentaux de reconnaissance au Québec et l'offre collégiale de service en RAC, illustre essentiellement deux choses. D'abord, le Québec a progressé depuis quinze ans, les mentalités ont changé et des efforts ont été partout fournis pour améliorer chacun des systèmes. Par contre, il semble manquer à toutes ces initiatives une façon de mieux les orchestrer. La qualité est présente, en revanche, elle est inégale.

Au collégial, plus spécifiquement, les actions réalisées au cours des dernières années pour accroître l'accessibilité de la démarche, notamment auprès des personnes immigrantes, sont parmi les facteurs ayant contribué à la rendre plus attractive. On note, en effet, une grande augmentation des personnes en démarche depuis 2011, avec un taux de croissance de 34 %⁴⁰. Sans connaître les raisons exactes de cette augmentation, sans doute multiples, on peut présumer qu'une large promotion, des conditions d'admission assouplies, un financement avantageux, des évaluations par compétences regroupées, un soutien plus assidu aux collègues et de meilleurs outils offerts aux professionnels de la RAC ont probablement contribué à admettre davantage de personnes dans la démarche. Malgré ces réelles avancées, la RAC semble encore largement méconnue et l'offre générale de service plafonne. De plus, son déploiement donne l'impression de se faire le plus souvent selon des enjeux plus locaux que nationaux ou « réseau ». Il va ainsi de soi que les collèges répondent promptement aux besoins ciblés de tel employeur ou tel organisme de leur localité. L'« investissement » est alors balisé par une entente de service rassurante parce que prévisible et, de plus, il s'inscrit parfaitement dans la mission de développement régional du cégep. Par ailleurs, les besoins de reconnaissance des personnes immigrantes semblent échapper à cette logique du développement. Les établissements paraissent tout simplement peu attentifs à la spécificité de ces besoins et craignent beaucoup les risques associés à un achalandage difficile à prévoir.

Ces contextes nous interrogent. Est-ce que la RAC, celle notamment offerte en formation technique, permet aux personnes immigrantes de véritablement répondre à leurs besoins professionnels ? Quelles sont les conditions optimales faisant en sorte que la RAC devienne pour la personne immigrante un tremplin efficace pour une insertion professionnelle réussie ?

⁴⁰ Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Évolution du réseau des CERAC*. [Présentation PowerPoint au groupe de concertation des CERAC, 14 juin 2016]

4. MÉTHODOLOGIE

4.1 QUESTIONS DE RECHERCHE

En réponse au questionnement précédemment formulé, voici les quatre questions de la présente recherche :

- Est-ce que la démarche de RAC est un moyen privilégié par les personnes immigrantes pour favoriser leur intégration en emploi ? Y aurait-il lieu qu'elle le devienne ?
- La démarche de RAC au collégial répond-elle aux besoins des personnes immigrantes qui l'ont expérimentée ?
- Est-ce que la démarche de RAC peut aplanir certains des défis et des obstacles à l'embauche des personnes immigrantes ?
- Comment positionner la démarche de RAC au collégial et encadrer sa pratique afin qu'elle réponde de façon optimale aux besoins des personnes immigrantes ?

Il s'agit en somme de documenter la valeur de la RAC au collégial en fonction de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes et du rôle que les collèges peuvent y jouer, à partir de *ce qui est* et de *ce qui pourrait être*.

4.2 PROTOCOLE DE RECHERCHE

L'étude s'est échelonnée sur six mois, de janvier à juin 2016. Les premiers mois ont servi à établir les populations cibles, à élaborer les questionnaires, à les valider, de même qu'à dresser la liste des personnes ou des organisations à sonder. Plusieurs semaines ont été consacrées aux entrevues individuelles et à la collecte des données indirectes, c'est-à-dire celles provenant d'autres démarches du CERAC Marie-Victorin dans le cadre des travaux qu'il a menés ou auxquels il a participé concernant la RAC des personnes immigrantes⁴¹. Ainsi, des extraits de comptes rendus de groupes de discussion faits entre 2014 et 2016 enrichissent les données colligées lors des entrevues individuelles de la présente étude.

CHOIX DES POPULATIONS CIBLES

Nous avons ciblé quatre grandes populations à sonder, issues tout autant des régions que des milieux urbains :

⁴¹ Voir : A. Langevin (sous la dir.), *Accompagner les personnes immigrantes en reconnaissance des acquis et des compétences : Guide pratique à l'intention des intervenants*, op. cit., et aussi *Projet Adéquation formation emploi en éducation à l'enfance* visant l'intégration en emploi d'enseignantes, ayant une expérience hors Québec, grâce à une démarche de RAC (en Techniques d'éducation à l'enfance), comprenant une année de soutien intensif du collège et une aide à l'intégration en emploi; projet avec Qualification Montréal et Emploi-Québec à propos de RAC intensive, p. 30.

- Les personnes immigrantes
- Les employeurs
- Les organismes communautaires (majoritairement en employabilité)
- Les cégeps (majoritairement des professionnels de la RAC et quelques spécialistes de contenu)

Ces populations ont été choisies pour aider notre compréhension de la place de la RAC au Québec en élargissant les points de vue, c'est-à-dire en englobant d'autres regards que celui des établissements d'enseignement. Cela dit, l'étude s'intéresse tout particulièrement à l'offre de service de reconnaissance des acquis et des compétences du réseau collégial.

COLLECTE DE DONNÉES

Les entrevues sont semi-dirigées et d'une durée de 60 à 90 minutes. Elles ont été principalement conduites par trois chercheuses auxquelles deux autres personnes de l'équipe se sont ponctuellement ajoutées. Cinq questionnaires ont été élaborés, un pour chacun des groupes cibles et un autre pour les quelques spécialistes de contenu⁴² spécifiquement rencontrés dans le cadre de cette étude. Quatre-vingt-six personnes ont été sondées. Les entretiens se sont la plupart du temps faits par téléphone. La confidentialité des données, sur une base nominative, a été garantie à tous les répondants.

Les questionnaires ont été rédigés par l'équipe responsable du projet, puis soumis au Ministère pour en valider les contenus. Une spécialiste en mesure et évaluation a été mise à contribution pour la structure des questionnaires et le libellé des questions. Des thématiques ont été retenues pour chaque population, les plus semblables possibles, afin de faciliter le travail d'analyse. Les questions d'entrevue ont aussi été examinées de manière à recueillir du matériel pour toutes les questions de recherche.

Outre les contenus des entrevues semi-dirigées, l'étude prend aussi appui sur des données indirectes issues de divers groupes de discussion des deux dernières années, principalement constitués de spécialistes de contenu et de personnes immigrantes ayant terminé leur démarche de RAC. Ces groupes de discussion ont été animés dans le cadre d'autres travaux auxquels le CERAC Marie-Victorin a participé⁴³.

MÉTHODE D'ÉCHANTILLONNAGE

Notre étude est une recherche descriptive bien qu'elle emprunte certains éléments à la recherche exploratoire. La recherche descriptive décrit en profondeur des phénomènes connus, c'est pourquoi notre

⁴² Les spécialistes de contenu en RAC sont les personnes responsables de la validation, de l'évaluation des compétences et de la formation manquante. Les spécialistes travaillent en étroite collaboration avec les professionnels de la RAC.

⁴³ *Projet E passeport* visant l'élaboration d'un portfolio numérique, en collaboration avec le Centre d'éducation multiculturel du cégep Marie-Victorin, Compétences Montréal et la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. *Projet Adéquation formation emploi en éducation à l'enfance* visant l'intégration en emploi d'enseignantes, ayant une expérience hors Québec, grâce à une démarche de RAC (en Techniques d'éducation à l'enfance), comprenant une année de soutien intensif du collègue et une aide à l'intégration en emploi; projet avec Qualification Montréal et Emploi-Québec à propos de RAC intensive.

étude s’y rattache. Elle explore par ailleurs des avenues nouvelles en formulant des questions de manière à générer de nouvelles idées, de nouvelles façons de faire.

Notre échantillonnage est relativement petit. Les résultats ne pourront être généralisés de façon systématique à toutes les populations ciblées dans cette étude. Les données recueillies sont plus qualitatives. Elles alimentent la réflexion à propos de la pratique de la RAC, des besoins des personnes immigrantes et du travail de concertation à faire.

Les répondants n’ont pas été sélectionnés de façon aléatoire. Le choix s’est fait selon une liste de critères pour chacune des populations visées (candidats, collèges, organismes, entreprises).

La méthode d’échantillonnage stratifiée a servi de point de départ à notre réflexion :
« Il s’agit de subdiviser une population hétérogène en strates (sous-groupes). Cette méthode consiste à retrouver dans l’échantillon les mêmes proportions pour chacune des strates selon les caractéristiques choisies pour l’étude dans la population visée. »

Le document de recherche du ministère de l’Immigration et des Communautés culturelles du Québec, *Présence en 2013 des immigrants admis au Québec de 2002 à 2013*⁴⁴, a servi de guide pour établir les critères de sélection des quatre populations visées. Nous nous sommes essentiellement référés au « Tableau 11 – Population immigrante admise au Québec de 2002 à 2011 et présente en 2013, selon la région de résidence, par catégorie ». La proportion de la population immigrante provenant de la région métropolitaine de Montréal par rapport à celle provenant des autres régions a été le premier critère. Dans ce tableau, les personnes immigrantes sont réparties dans une proportion de 21,5 % en région et de 75,2 % dans la région métropolitaine. Nous avons tâché de respecter cette proportion dans notre échantillonnage.

Nous avons déterminé d’autres critères pour chacune des quatre populations visées.

⁴⁴ [www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Presence2013_admisQc_02_11.pdf], p. 32.

POPULATION	CRITÈRES
PERSONNES IMMIGRANTES (PI)	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir immigré au Québec depuis 2002 et y habiter; • Avoir eu l'information sur la RAC et possiblement s'être prévalu de la démarche; • 100 % des personnes de l'échantillon possèdent de l'expérience de travail dans un domaine d'expertise hors du Québec, transférable au Québec et offert en RAC.
COLLÈGES	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir les services de RAC dans leur établissement; • Avoir accompagné des PI en démarche.
ENTREPRISES	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir embauché des PI; • Être en mesure de parler des défis d'embauche des PI; • S'assurer d'une représentativité de secteurs; • S'assurer d'une représentativité de taille d'entreprise; • S'assurer d'une représentativité des milieux syndiqués et non syndiqués; • Avoir des organisations ciblées qui ont embauché des PI ayant fait une démarche de RAC (embauche, promotion); • Avoir des exigences de diplomation ou d'expérience québécoise.
ORGANISMES	<ul style="list-style-type: none"> • Œuvrer dans le domaine de l'employabilité et de l'accueil des PI; • Avoir des PI qui bénéficient de leurs services.

Ensuite, notre échantillon a été sélectionné sur une base volontaire des participants sollicités qui provenaient souvent de divers réseaux de relations (échantillon par réseau). Les collaborateurs sont les collèges offrant de la RAC, Qualification Montréal et la base de données d'entreprises de la Fédération des cégeps.

Voici la représentativité de notre échantillon par population :

POPULATION	(N) TOTAL	RÉGIONS (HORS RMM)		RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL (RMM)	
		(N)	(%)	(N)	(%)
PI	24	5	21	19	79
COLLÈGES	26	11	42	15	58
ORGANISMES	12	3	25	9	75
ENTREPRISES ⁴⁵	11	2	18	9	82
SPÉCIALISTES DE CONTENU	5				
EXPERTS	6				
TOTAL	86				

Toutes les populations se rapprochent de la proportion du rapport précédemment cité, sauf les collèges pour lesquels nous avons fait le choix d'une répartition égale entre la Région métropolitaine de Montréal (RMM) et les autres régions étant donné le bassin de personnes immigrantes beaucoup plus important dans la grande région montréalaise.

Pour les organismes et les collèges, nous avons atteint la saturation des données. Cependant, pour les personnes immigrantes et les entreprises, il aurait été intéressant que l'échantillon soit plus grand et que les personnes immigrantes de l'échantillon soient plus récemment arrivées au Québec (0-5 ans).

- 75 % candidats rencontrés RMM = 30 candidats
- 25 % candidats rencontrés hors RMM = 10 candidats

4.3 RÉSULTATS

Pour colliger les données, toutes les notes d'entrevues ont été relues afin d'en dégager les faits saillants. Ces données ont été répertoriées pour chacune des populations de l'échantillonnage. Elles ont par la suite été regroupées par « famille de contenu » afin de faciliter les rapprochements entre les contenus des quatre populations cibles. Pour ne pas alourdir le rapport, les faits saillants sont présentés à l'Annexe 1. Ils incluent les données significatives, c'est-à-dire récurrentes d'un groupe cible à l'autre, ou originales dans leur contenu ou encore antinomiques, de manière à orienter le lecteur sur des faits saillants éloquentes.

Les deux tableaux de la page suivante font état des thématiques (familles de contenu) retenues pour chacune des populations cibles, à partir des données colligées pour chacune d'elles.

⁴⁵ Deux entreprises représentaient tout le Québec et ont été intégrées à Montréal, car le bassin le plus important de PI et d'employés était dans cette région.

THÉMATIQUES DES CONTENUS PAR POPULATION CIBLE	
EMPLOYEURS	Processus de dotation
	Processus d'insertion en emploi
	Pertinence de la démarche de RAC
	Problématiques afférentes à la RAC <ul style="list-style-type: none"> ○ compétences linguistiques ○ diplomation et évaluation comparative ○ expérience québécoise et stages
	Pistes de solution
ORGANISMES COMMUNAUTAIRES	Accueil et aiguillage en matière de reconnaissance
	Processus d'insertion en emploi
	Pertinence de la démarche de RAC
	Problématiques afférentes à la RAC <ul style="list-style-type: none"> ○ compétences linguistiques ○ diplomation et évaluation comparative ○ expérience québécoise et stages
	Pistes de solution
CANDIDATS IMMIGRANTS À LA RAC	Processus d'insertion professionnelle
	Accueil et aiguillage en matière de reconnaissance
	Pertinence de la démarche de RAC
	Problématiques afférentes à la RAC <ul style="list-style-type: none"> ○ compétences linguistiques ○ diplomation et évaluation comparative ○ expérience québécoise et stages
	Pistes de solution
CÉGEPs	Processus d'insertion professionnelle
	Accueil et aiguillage en matière de reconnaissance <ul style="list-style-type: none"> ○ façons de faire ○ difficultés recensées
	Démarche de reconnaissance des acquis et des compétences <ul style="list-style-type: none"> ○ façons de faire ○ difficultés recensées
	Pertinence de la démarche de RAC pour les PI
	Problématiques afférentes à la RAC <ul style="list-style-type: none"> ○ compétences linguistiques ○ diplomation et évaluation comparative ○ expérience québécoise et stages
	Pistes de solution

SYNTHÈSE DES THÉMATIQUES DE CONTENU				
	EMPLOYEURS	ORGANISMES COMMUNAUTAIRES	CANDIDATS	CÉGEPS
PROCESSUS DE DOTATION	x			
PROCESSUS D'INSERTION EN EMPLOI / INSERTION PROFESSIONNELLE	x	x	x	x
ACCUEIL ET AIGUILLAGE EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE		x	x	x
PERTINENCE DE LA DÉMARCHE DE RAC	x	x	x	x
PROBLÉMATIQUES AFFÉRENTES À LA DÉMARCHE DE RAC		x	x	x
FAÇONS DE FAIRE (RAC COLLÉGIAL)				x
PRINCIPALES DIFFICULTÉS OBSERVÉES PENDANT LA DÉMARCHE DE RAC			x	x
PISTES DE SOLUTION	x	x	x	x

4.4 DISCUSSION DES RÉSULTATS

La discussion des résultats s'articule autour des quatre questions de recherche en mettant en relation les propos des populations sondées, les données indirectes et autres références pertinentes. Le tableau suivant présente une synthèse des contenus regroupés par question de recherche.

SYNTHÈSE DES CONTENUS PAR QUESTION DE RECHERCHE	
QUESTION	CONTENU DES DONNÉES
EST-CE QUE LA DÉMARCHE DE RAC EST UN MOYEN PRIVILÉGIÉ PAR LES PERSONNES IMMIGRANTES POUR FAVORISER LEUR INTÉGRATION EN EMPLOI ? Y AURAIT-IL LIEU QU'ELLE LE DEVIENNE ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus de dotation et RAC ▪ Accueil et aiguillage (en matière de reconnaissance) et employeurs ▪ Démarche de RAC et employeurs (entreprises) ▪ En réponse à la question : <ul style="list-style-type: none"> ○ les occurrences favorables et défavorables ○ les solutions
LA DÉMARCHE DE RAC AU COLLÉGIAL RÉPOND-ELLE AUX BESOINS DES PERSONNES IMMIGRANTES QUI L'ONT EXPÉRIMENTÉE ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus d'insertion en emploi ▪ Accueil et aiguillage en matière de reconnaissance ▪ Démarche de RAC ▪ En réponse à la question : <ul style="list-style-type: none"> ○ les occurrences favorables et défavorables ○ les solutions
EST-CE QUE LA DÉMARCHE DE RAC PEUT APLANIR CERTAINS DES DÉFIS ET DES OBSTACLES À L'EMBAUCHE DES PERSONNES IMMIGRANTES ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus de dotation ▪ Processus d'insertion en emploi ▪ En réponse à la question : <ul style="list-style-type: none"> ○ les défis et les obstacles ○ les solutions
COMMENT POSITIONNER LA DÉMARCHE DE RAC AU COLLÉGIAL ET ENCADRER SA PRATIQUE AFIN QU'ELLE RÉPONDE DE FAÇON OPTIMALE AUX BESOINS DES PERSONNES IMMIGRANTES ?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus d'insertion en emploi ▪ Accueil et aiguillage en matière de reconnaissance ▪ Démarche de RAC ▪ En réponse à la question : <ul style="list-style-type: none"> ○ les occurrences favorables et défavorables ○ les solutions

4.5 LIMITES DE L'ÉTUDE

Même si nous nous sommes préoccupés d'une représentation équilibrée pour chaque population cible, l'échantillonnage de notre étude est relativement limité. Les résultats sont donc à jauger dans une perspective descriptive et exploratoire.

Plus spécifiquement, pour le groupe cible des candidats, il a été difficile, malgré nos démarches, de joindre des candidats à la RAC plus récemment immigrés. Peut-être cette donnée témoigne-t-elle du fait que les personnes immigrantes découvrent tardivement la possibilité d'une telle démarche ? Il a été aussi ardu de rencontrer des candidats immigrants en dehors de la grande région métropolitaine. Les conseillers en RAC des cégeps en région n'avaient personne ou encore très peu de personnes immigrantes à nous référer.

- Les questionnaires d'entrevue ont capitalisé sur une certaine connaissance de la RAC chez les personnes sondées. Nous savions que chez les employeurs, cette connaissance serait sommaire, voire inexistante. Les réponses obtenues chez cette population ont confirmé l'intuition première. Cette donnée est en soi révélatrice. Elle devra par contre nuancer la discussion des résultats obtenus.
 - Bien que le nombre de personnes de notre échantillonnage ait été restreint, nous avons, d'autre part, observé une certaine saturation des données, en particulier chez le personnel des organismes communautaires et des cégeps.
 - Quant au matériel de recherche, il a semblé adéquat dans l'ensemble. Les deux principales lacunes à considérer sont issues du questionnaire aux candidats et concernent la compétence linguistique en français.
1. Les candidats ont évalué comme suffisant leur niveau de français alors que tous les autres intervenants terrain soulèvent la problématique récurrente des lacunes à l'écrit. La question était-elle assez claire ? Les candidats n'ont peut-être ainsi pas su différencier deux des options : « Un niveau suffisant pour fonctionner dans la vie courante » et « Un niveau suffisant pour répondre aux exigences du marché du travail ».
 2. L'autoévaluation spontanée des candidats les situe au même niveau à l'écrit et à l'oral, ce qui ne correspond pas à la réalité observée chez les candidats en démarche, l'écrit étant en général plus faible que l'oral.

Rappelons enfin que le point de vue de cette étude est celui de la démarche de RAC au collégial et de sa contribution aux enjeux sociaux dans laquelle elle s'inscrit.

5 RAPPORT

Le rapport est conçu pour rendre compte de la place de la démarche de RAC au collégial chez les personnes immigrantes dans la perspective d'une intégration professionnelle en adéquation avec les compétences des personnes. Il intéresse au premier chef le MEES en ce qu'il documente les problématiques rencontrées sur le terrain et les façons actuelles d'y faire face au sein des établissements collégiaux. Il comporte des recommandations prenant appui sur les données de cette étude et sur d'autres travaux récents en RAC. Il suggère, de plus, un ordre de priorités. Visant l'optimisation des pratiques, le rapport propose ainsi des mesures pour valoriser le parcours singulier de la personne en démarche de RAC au collégial et pour appuyer les collèges devant l'important défi que sa mise en œuvre représente. Un modèle schématique des spécificités de la démarche adapté aux besoins des personnes immigrantes est proposé en réponse aux constats de la recherche. À l'heure d'un repositionnement des cégeps comme partenaires de premier ordre en enseignement supérieur, il est à souhaiter que les recommandations et conclusions à ce rapport fassent en sorte de donner à la RAC la place qui lui revient dans le système éducatif québécois.

6 RÉSULTATS

Les résultats ici présentés sont une synthèse des faits saillants jugés les plus significatifs soit en raison de leur fréquence, soit en raison de leur originalité ou encore des contradictions ou oppositions qu'ils recèlent. Ils sont présentés selon les thématiques de contenu, toutes populations confondues. Les données brutes par thématique et population cible sont présentées à l'Annexe I sous forme de tableaux.

Afin de ne pas alourdir le rapport, les tableaux des faits saillants sont présentés à l'Annexe I.

7. DISCUSSION DES RÉSULTATS

Les résultats sont discutés en réponse aux quatre questions de recherche :

1. Est-ce que la démarche de RAC est un moyen privilégié par les personnes immigrantes pour favoriser leur intégration en emploi ? Y aurait-il lieu qu'elle le devienne ?
2. La démarche de RAC au collégial répond-elle aux besoins des personnes immigrantes qui l'ont expérimentée ?
3. Est-ce que la démarche de RAC peut aplanir certains des défis et des obstacles à l'embauche des personnes immigrantes ?
4. Comment positionner la démarche de RAC au collégial et encadrer sa pratique afin qu'elle réponde de façon optimale aux besoins des personnes immigrantes ?

7.1 EST-CE QUE LA DÉMARCHE DE RAC EST ACTUELLEMENT UN MOYEN PRIVILÉGIÉ PAR LES PERSONNES IMMIGRANTES POUR FAVORISER LEUR INTÉGRATION EN EMPLOI ? Y AURAIT-IL LIEU QU'ELLE LE DEVIENNE ?

Pour plus de clarté, nous choisissons de discuter ici de la première partie de cette question de recherche : « la RAC est-elle un moyen privilégié par les personnes immigrantes pour leur intégration en emploi ? ». La deuxième partie de la question, à savoir « est-ce que la RAC devrait devenir un moyen d'intégration en emploi à privilégier ? », sera discutée en conclusion.

L'analyse des données révèle que la démarche de RAC n'est actuellement pas un moyen généralement privilégié par les personnes immigrantes pour favoriser leur intégration en emploi. Les réponses recueillies autant auprès des employeurs, des organismes communautaires, des collègues que des candidats amènent cinq principaux constats relatifs à cette question.

PREMIER CONSTAT

LA DIFFICULTÉ POUR LES ORGANISMES EN EMPLOYABILITÉ À SITUER LA RAC PARI LES OPTIONS MENANT À UN EMPLOI DE QUALITÉ A UN EFFET NÉGATIF SUR LE PARCOURS MIGRATOIRE DES PERSONNES IMMIGRANTES.

Malgré des avancées certaines, plusieurs organismes communautaires ne connaissent pas suffisamment les effets de la démarche de RAC sur la mobilisation des compétences de la personne. Très souvent, leur savoir s'attache davantage à une façon précise de faire, dans tel ou tel établissement, qu'à une compréhension du processus dans sa globalité et ses possibilités. Dans la plupart des organismes, les intervenants communautaires ont, bien sûr, entendu parler de la démarche et connaissent sa finalité, mais ils n'y ont pas été formés. Les reproches qu'on lui adresse sont parfois justifiés (durée, manque d'accompagnement), sauf que le regard est souvent parcellaire (on connaît les pratiques de quelques établissements) et ainsi peu propice à une réelle objectivation de sa valeur. La démarche de RAC semble occultée du registre régulier ou habituel des moyens

proposés vers l'employabilité. Plusieurs intervenants de première et deuxième ligne ont du mal, en conséquence, à situer sa réelle utilité et à voir dans quelle mesure ils pourraient contribuer à faire partie du continuum des services menant à la reconnaissance officielle du milieu de l'éducation; d'autant que le mode de financement des organismes les invite parfois à favoriser le référencement aux cursus de formation complète.

Cette situation nous interroge sur le contexte dans lequel se fait l'accompagnement des personnes immigrantes vers le meilleur emploi possible. Plusieurs l'ont souligné, le financement des organismes communautaires ne semble jamais assuré à moyen et long terme. Il favorise la mobilité des intervenants et induit un contexte non favorable à leur formation continue. Aux prises avec un quotidien surchargé, ces intervenants ont peu d'espace pour une certaine appropriation des étapes de la démarche de RAC ou autres propositions visant à évaluer ou simplement à situer les apprentissages formels et informels des personnes immigrantes. Même l'évaluation comparative du MIDI ne semble pas toujours bien comprise quant à sa valeur, variable selon le secteur, sur le marché du travail.

Certains organismes se démarquent tout de même pour l'inclusion de la RAC dans leur accompagnement en employabilité (ex. : rédaction du CV, préparation aux entrevues, connaissance des exigences des recruteurs selon le domaine, réseau de relations et connaissance du « marché caché », réseautage avec les partenaires du marché du travail, aiguillage vers la RAC). Sans aller plus loin, en raison des limites de notre étude, nous croyons néanmoins important de souligner que la méconnaissance des effets mobilisateurs de la démarche sur les compétences des candidats à la RAC, par le personnel de première ligne, semble un enjeu à prendre en compte pour lever certains obstacles dans l'accompagnement des personnes immigrantes vers un emploi de qualité. Il y aurait sans doute place pour un soutien aux organismes ayant moins de ressources formées (informations, courtes formations). Quelques expériences récentes en ce sens, faites dans le cadre de la formation jointe à la diffusion du guide *Accompagner les personnes immigrantes en RAC*, ont d'ailleurs été accueillies avec satisfaction autant par les professionnels en RAC des collègues que ceux en employabilité. Il faut poursuivre ce genre d'initiative, en y incluant un suivi post-formation systématisé.

Une fois établie la pertinence de la RAC, comment la positionner et lui donner le statut et la stature qui lui reviennent ? On comprend de l'ensemble des propos recueillis qu'il importe de la situer à sa place parmi d'autres services, et de mieux définir à quels besoins elle répond et ne répond pas.

DEUXIÈME CONSTAT

LE TRAVAIL NON COORDONNÉ (EN SILO) DES DIVERSES INSTANCES PRÉSENTES À DIFFÉRENTS NIVEAUX DANS LE PARCOURS MIGRATOIRE DES NOUVEAUX ARRIVANTS NUIT À L'ACCESSIBILITÉ DE LA RAC.

La démarche de RAC offerte en établissement scolaire, à l'instar d'autres démarches visant une reconnaissance officielle, semble actuellement déconnectée des autres services offerts aux personnes immigrantes. L'histoire de la RAC au Québec peut éclairer ce fait. Depuis sa relance en 2002, il y a eu tant à faire. Au collégial, notamment, on a mis en priorité le développement d'une bonne instrumentation (juste, équitable), on a formé les professionnels, on a réfléchi aux politiques qui pouvaient encadrer la pratique, on a traité de plus en plus de dossiers de candidature. Ces initiatives ont contribué à freiner l'exode des professionnels de la RAC vers d'autres services. Cependant, jusqu'à maintenant, le réseau a peu réfléchi *ensemble* à propos de trois paradigmes essentiels : qui sont au juste les « bonnes candidatures », quelles sont les limites de nos actions dans ce vaste dossier et comment travailler en collaboration avec l'ensemble des intervenants concernés par la RAC ?

On a déjà évoqué le besoin de formation des personnes œuvrant au sein des organismes actifs en amont de la démarche. Mais la formation doit aussi se poursuivre à divers niveaux pour les équipes des établissements scolaires responsables de la démarche. Plusieurs des professionnels des collèges ont évoqué le fait que leur tâche était mal comprise, parfois à l'intérieur même de leur organisation.

D'ailleurs, lors des entretiens faits dans le cadre de cette étude, plusieurs intervenants des collèges et des organismes communautaires se sont montrés courageusement conscients des lacunes de leur propre organisation, et probablement mûrs pour y remédier. Il y a consensus pour prendre plus en compte les compétences des personnes immigrantes, d'une manière ou d'une autre, et pour démocratiser davantage l'accès à la démarche.

Pour devenir ce levier favorisant l'embauche ou la progression en emploi des personnes immigrantes, la promotion de la RAC, sous forme de formation ou d'information donnée par des praticiens expérimentés s'impose à tous les intervenants du continuum de services. Les intervenants, sorte d'agents multiplicateurs, pourront alors mieux informer et orienter leur clientèle vers les services de RAC appropriés. Ils pourront ainsi transmettre des informations pertinentes sur la démarche lors des diverses séances d'information sur l'insertion en emploi proposées à leur clientèle.

Ordres professionnels, organismes communautaires et établissements scolaires des niveaux professionnel et technique, chacun aurait avantage à éclairer l'autre sur ses réalités, non pas pour les opposer, mais pour s'en inspirer et partager un langage et un vocabulaire communs.

On ne remarque actuellement pas ce continuum dans l'offre de service, chacun travaillant sans véritable concertation. Ce qui s'observait lors de la tournée du CAMO-PI en 2010 s'observe encore, malheureusement, bien que de façon moins aiguë. Il y a loin de la coupe aux lèvres, mais une approche multiservice et un travail concerté entre les instances permettraient de créer ce continuum afin que la personne immigrante se sente soutenue et suivie tout le long de son parcours d'intégration. Un travail décroisé de la part de toutes les instances concernées (collèges, commissions scolaires, organismes communautaires, ordres professionnels, partenaires du marché du travail, etc.), un rehaussement de certaines pratiques et une plus fine adaptation aux réalités,

multiples, des personnes immigrantes permettraient un meilleur aiguillage vers la RAC s'il y a lieu, pour des démarches plus performantes et pertinentes.

Certains intervenants communautaires plus informés font à cet égard figure de pionniers. Ces intervenants semblent mieux situer leur rôle de « relayeurs » vers la RAC. Ils y ont recours avec justesse, situant bien l'importance (ou non) du diplôme selon le domaine. Ces intervenants nous ont d'ailleurs étonnés par leur connaissance (et leur reconnaissance) des « avantages collatéraux à la RAC », par exemple, l'évaluation sérieuse des compétences, les mises à niveau, la formation manquante, etc. Chez eux, le regard sur la démarche s'insère dans une vision large d'accueil et d'employabilité. La RAC est proposée plus rapidement, s'il y a lieu, et elle est perçue comme une avenue valable vers un emploi de qualité.

Les candidats de notre étude étaient presque tous des personnes immigrées, arrivées depuis plus de cinq ans. Il a fallu beaucoup d'effort pour recruter quelques personnes issues récemment de l'immigration. Ce fait est en soi révélateur. Plusieurs des candidats immigrants en démarche de RAC ont derrière eux un nombre incalculable de tentatives infructueuses pour trouver une niche d'emploi à la hauteur de leurs compétences, parcours sinueux qui a grugé des mois, voire des années de leur intégration en démarches de toutes sortes. Arrivés en RAC, plusieurs témoignent : « Ah, si j'avais su avant; j'ai perdu du temps ». Ces personnes candidates rapportent avoir tourné en rond entre des emplois de moindre qualité (mais il faut bien nourrir sa famille), des envois de CV pas toujours adaptés, et, avec de la chance, quelques entrevues peu concluantes parce que culturellement « déconnectées » des attentes des employeurs d'ici, etc. Il semble ainsi y avoir un écart de temps important entre l'arrivée de la personne au Québec et sa démarche de RAC, affirmations par ailleurs corroborées par les intervenants des collègues.

Ce contexte nous interroge. Si les personnes immigrantes avaient un accès rapide à un emploi à la hauteur de leurs compétences, le problème se résoudrait de lui-même. Mais c'est rarement le cas. Le temps « perdu » a des répercussions dans presque tous les domaines. Certains secteurs sont moins à risque, mais sont sujets à interrogation tout de même. En informatique, par exemple, si le diplôme acquis à l'étranger favorise l'entrée sur le marché du travail dans le domaine de la personne, il ne soutient pas forcément un emploi initial au bon niveau de compétences. Dans d'autres domaines, les enjeux sont encore plus percutants. La RAC revêt alors un caractère non seulement pertinent, mais indispensable, en raison, par exemple des conventions collectives, de normes de qualification. Dans d'autres contextes, c'est au vocabulaire technique utilisé au Québec, aux normes en vigueur et même à la culture propre à un domaine auxquels la RAC donne accès. En bref, elle semble être un pivot privilégié au parcours d'une éducation tout au long de la vie chez tous, parfois très utile, d'autres fois absolument nécessaire. Et parce que la démarche, individualisée, est par essence « bienveillante », les personnes questionnées ont presque toutes souligné que la RAC a ce mérite de rassurer la personne (et un éventuel employeur) sur ses compétences, en raison de l'évaluation sérieuse qu'elle permet et à cause du diplôme à la clé. La pertinence de la RAC est à jauger pour chaque dossier selon plusieurs paramètres qui relèvent autant des besoins de la

personne, de son parcours, que des exigences particulières du marché de l'emploi. Elle semble cependant presque toujours à considérer.

Quel que soit le cas de figure, on peut probablement affirmer que la RAC, intégrée *en début* de parcours migratoire, aussitôt développées les habiletés langagières requises, aurait l'immense avantage d'être plus étroitement connectée à sa valeur intrinsèque de reconnaissance plutôt que réduite à une bouée de dernière chance. Il faut pour cela mieux la faire connaître en contexte multipartenarial.

TROISIÈME CONSTAT

LA PROMOTION DE LA RAC SERAIT DE NATURE À METTRE EN RELIEF LE RÔLE QU'ELLE PEUT JOUER DANS UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE VERS L'EMPLOI.

Du côté promotion, plusieurs soulèvent à nouveau la question de fond : promouvoir oui, mais que promouvoir et comment ? Les entrevues ne nous ont pas donné de pistes sérieuses par rapport à cette question. Certes, la question de la promotion revient souvent parmi les préoccupations des conseillers en RAC et celles de leurs gestionnaires. On cherche des repères, par quel bout commencer sans nuire à la qualité du travail ? Plusieurs font valoir que s'il est important d'attirer de bonnes candidatures, il est tout aussi important de donner un service de qualité, faute de quoi on pourrait renforcer la perception encore présente que la RAC est synonyme de « diplôme au rabais ». On pourrait, autrement dit, nuire à ce qu'on souhaite éclairer.

La mise en ligne de la section RAC du site www.monretouraucegep.com, et autres promotions spécifiques, pourront certes contribuer à inscrire la RAC en tant que service éducatif en bonne et due forme, mais il faut beaucoup plus. Dans un contexte où le personnel des collèges œuvrant en RAC est généralement surchargé de travail, plusieurs l'ont souligné, les actions visant à promouvoir la démarche, dans bien des endroits, restent en suspens ou à tout le moins sont jugées non prioritaires.

Chez les employeurs, sauf exception, la démarche est largement méconnue. Il est donc difficile pour ces gens de juger de ses bienfaits, de ses retombées et encore moins d'en faire la promotion. Cependant, l'étude montre bien que le diplôme québécois (AEC et DEC) demeure un repère important dans la plupart des domaines et pourrait notamment favoriser la fameuse entrevue d'embauche à laquelle la personne immigrante n'a pas si souvent accès. Faire la promotion de la RAC et de sa valeur, c'est la démocratiser.

L'enquête auprès des cégeps a mis en relief un élément corollaire à celui que l'on vient d'évoquer. À l'exception de quelques collèges très « performants » du point de vue du nombre de personnes immigrantes en démarche, plusieurs collèges ont fort peu de ces candidats, toute proportion gardée. Ce constat s'applique aux régions, mais aussi, étonnamment, à certains établissements en milieux urbains densément peuplés de personnes immigrantes. Est-ce en raison d'une inadéquation entre l'offre et les principaux domaines des personnes immigrantes recrutées ? Est-ce parce que la

déqualification en emploi est telle que la RAC du collégial devient vite non pertinente ? Est-ce parce les organismes voués à l'accueil et à l'employabilité, comme nous l'évoquions, connaissent peu les services de RAC ou, plus précisément, l'ensemble de l'offre disponible dans une région, un milieu donné ? Est-ce parce qu'une large promotion de la RAC *et de sa valeur* gagnerait à être développée ? On peut probablement penser à une combinaison de tous ces facteurs.

Cette mise en perspective permet de voir des défis distincts, mais réels pour ces deux organisations, les communautaires et les scolaires, au chapitre de l'employabilité des personnes immigrantes, chacun ayant à parfaire et mieux arrimer les mandats qui leur sont propres. Pour devenir un moyen pertinent d'intégration en emploi, le positionnement de la RAC dans le continuum des services doit être clarifié à court terme et sa promotion faite sans ambiguïté. De plus, ils doivent impérativement se situer en contexte systémique et déboucher sur des moyens concrets prouvant la valeur de la RAC en tant qu'axe majeur au service de cette vision large.

Selon l'un des experts rencontrés, et à titre d'exemple, l'actuel projet pilote ayant cours avec le MEES, l'Office des professions, l'Ordre des technologistes médicaux du Québec (OTMQ), le CERAC Marie-Victorin et le cégep de Rosemont est un modèle fort. On vise par ce projet le transfert de l'expertise méthodologique acquis en éducation vers l'ordre professionnel et la mise en œuvre d'une approche novatrice de collaboration entre les collègues et les ordres, visant à terme un processus d'équivalence plus simple et équitable. On documente, pas à pas. On expérimente l'approche en associant les acteurs de premier plan. On ajuste. Chacun apporte sa contribution selon sa propre expertise.

Le projet pilote sur l'île de Montréal comprenant Emploi-Québec, Qualification Montréal, les commissions scolaires, cinq cégeps et le CERAC Marie-Victorin est un autre exemple tout aussi persuasif. Ces modèles pourraient inspirer toutes les approches de promotion large, incluant celle à faire auprès des organismes communautaires. Ils s'appuient sur une vision systémique, ils englobent information et formation, ils visent une meilleure accessibilité aux services. Par de telles initiatives, on cherche à solidifier le terrain partenarial d'abord par un travail concret et documenté. Cette approche s'éloigne des habituels concepts de marketing. Elle nous semble cependant actuellement encore pertinente. Les perceptions sur la RAC s'améliorent ou s'ajustent par le fait d'y apporter sa propre contribution et de mieux comprendre son propos de « l'intérieur ». La publicité du bouche-à-oreille est puissante. Une promotion en bonne et due forme peut alors s'y greffer.

7.2 LA DÉMARCHE DE RAC AU COLLÉGIAL RÉPOND-ELLE AUX BESOINS DES PERSONNES IMMIGRANTES QUI L'ONT EXPÉRIMENTÉE ?

Les personnes immigrantes en démarche sont en général satisfaites de leur démarche de RAC. Les reproches entendus concernent plutôt des éléments en périphérie de cette démarche et ils ont à voir avec l'accès au marché du travail. En réponse à cette question, d'ailleurs, il convient probablement de distinguer deux « clientèles » immigrantes aux besoins distincts : les personnes en emploi dans leur domaine et celles sans emploi ou en emploi hors de leur domaine. Le principal

constat concerne les sans-emploi tout autant que les personnes recherchant une progression en emploi dans leur domaine.

CONSTAT

LA DÉMARCHE DE RAC SEMBLE PERTINENTE POUR APLANIR CERTAINS OBSTACLES LORS DU PROCESSUS D'EMBAUCHE OU POUR DE LA PROMOTION EN EMPLOI.

Les personnes immigrantes ont une multitude de besoins, la démarche de RAC répond à certains d'entre eux. Il est difficile d'évaluer les retombées précises de cette démarche eu égard à la qualité de l'emploi décroché, car il n'existe actuellement aucune étude faisant ce rapprochement. Cependant, selon nos données, il semble que la démarche de RAC ait un impact réel sur le cheminement des personnes qui l'ont expérimentée.

Bien sûr, à son arrivée au pays, la personne immigrante se soucie davantage de ses besoins de base et de ceux de sa famille, le cas échéant (ex. : se nourrir, se loger). Cependant, chez la plupart, le désir de s'intégrer à la société québécoise apparaît rapidement en filigrane. Cette intégration passe par la communication langagière, par la recherche d'un groupe d'appartenance, par une intégration réussie au marché du travail ou aux études. Une insertion réussie dans un milieu de travail propice au déploiement des compétences de la personne est probablement le meilleur indice d'une intégration sociale sur la bonne voie. Cette insertion est une clé, elle ouvre les portes, ce fait est largement documenté. Le défi est de taille pour les personnes immigrantes, plusieurs obstacles se dressent sur leur chemin. Les propos tenus en entrevue lors de cette recherche exploratoire donnent à penser que la démarche de RAC a de la valeur au regard de cette intégration. Elle permet un espace de socialisation, un lieu où mieux définir son identité professionnelle et personnelle.

D'abord, le diplôme du Québec, en aboutissement à la démarche, semble être un repère rassurant pour plusieurs employeurs et plusieurs personnes immigrantes, et ce, malgré les diplômes obtenus hors du Québec, surtout s'ils ne sont pas des États-Unis ou d'Europe. Au moins, est-il possible alors d'obtenir ce diplôme au terme d'un parcours plus rapide, moins coûteux et adapté à la situation d'un adulte compétent. Plusieurs personnes immigrantes nous ont notamment dit que c'est grâce à leur démarche en RAC qu'elles avaient pu intégrer le marché du travail dans leur domaine. Est-ce une perception fondée ? Le cadre de cette étude ne nous permet pas de le dire. Les gens des collèges nuancent. Selon eux, leurs candidats, bien que travaillant dans leur domaine, n'ont toujours pas de responsabilités à la hauteur de leurs qualifications d'origine. Par contre, c'est le diplôme de niveau collégial qui servirait assez souvent de tremplin au plan professionnel.

Les candidats et les professionnels des cégeps relèvent tous deux que la démarche en elle-même apporte au moins autant de bienfaits que l'obtention du diplôme par la confiance qu'elle induit en ses capacités. La personne se sent plus forte et plus compétente, mieux motivée à aller de l'avant. La démarche permet de mieux expliciter ses compétences et de les mettre en relation avec les acquis

hors du Québec en prenant en compte la nouvelle réalité culturelle. À l'instar du marché du travail, et bien que la démarche soit individualisée, la RAC offre un espace de socialisation intéressant (l'accompagnement des spécialistes, le coaching du conseiller en RAC, la rencontre d'autres candidats à certaines étapes, etc.) qui favorise une intégration culturelle et incite à aller au bout de la démarche. Globalement, il semble que la démarche mène à une amélioration de la qualité de vie.

Nous l'avons déjà évoqué, plusieurs personnes sans emploi ou en situation de sous-emploi auraient souhaité connaître cette démarche au début de leur parcours migratoire. Ces candidats notent de plus qu'ils auraient aimé bénéficier d'un service d'accompagnement et de placement *après* la démarche. Enfin, plusieurs regrettent que la démarche ne propose pas d'emblée de formation manquante en milieu de travail, souvent confondue avec un « stage ». Certains vont même pour cette raison privilégier à la RAC une formation complète en classe pour obtenir un stage. On comprend de ces propos que les personnes immigrantes comptent sur la « notoriété » d'un établissement scolaire québécois et l'obtention d'un diplôme québécois pour s'insérer en milieu de travail. Le souhait d'un stage, c'est la volonté de faire ses premiers pas sur le marché du travail québécois sous le sceau d'un label de qualité, de faire la démonstration *in vivo* de ses compétences, d'autant que plusieurs personnes immigrantes valorisent grandement l'institution scolaire. Lors des entrevues, les candidats ayant bénéficié de « formation manquante-stage » durant leur démarche, s'en sont d'ailleurs dits très satisfaits.

Plusieurs des personnes sondées, les candidats eux-mêmes et les professionnels de la RAC, ont souligné les bienfaits d'une démarche de RAC sur le transfert des compétences. L'évaluation et la mobilisation des compétences qu'elle comporte, les mises à niveau, les formations manquantes, tout ce processus individualisé concourent à faire de la démarche un moyen d'adapter son bagage aux exigences du Québec et de potentiellement mieux performer en processus d'embauche.

Lors de l'enquête, l'une des personnes interrogées pour ses travaux de recherche sur la santé et la sécurité au travail, madame Sylvie Gravel, chercheuse à l'UQAM, apportait un point de vue si intéressant qu'il mérite à lui seul un constat en ce qu'il confirme certaines intuitions des professionnels de la RAC rencontrés. Cette chercheuse, sans connaître précisément la démarche, a avancé que grâce au transfert d'apprentissage qu'elle permet, la RAC pourrait être fort avantageuse pour les gens déjà embauchés dans leur domaine, mais en situation de déqualification. Elle illustre ainsi son propos : « L'employeur repère un employé surqualifié. Il l'apprécie, lui donne sa chance. Il sait que les personnes immigrantes sont reconnues pour leur loyauté et leur persévérance. Il connaît la personne et est rassuré sur le succès de son insertion en emploi. La personne immigrante fait figure de pionnier. La glace est brisée. Dans ce contexte, la RAC pourrait devenir, si elle était mieux connue, un moyen très efficace de permettre à des personnes immigrantes déqualifiées au départ

de progresser au sein d'une entreprise⁴⁶ ». La RAC serait un moyen s'insérant au processus de « gestion de carrière », une façon pour l'employeur de soutenir le cheminement professionnel d'un employé engagé. La démarche de reconnaissance officielle viendrait « normaliser » en quelque sorte les compétences de la personne. En contexte syndiqué, cette mise aux normes deviendrait encore plus cruciale. Soulignons d'ailleurs la nécessité de mobiliser les syndicats afin qu'ils facilitent la reconnaissance des compétences des personnes immigrantes. À cet égard, des expériences prometteuses ont été tentées, notamment avec la FTQ et la CSN. On retient que ces deux centrales ont toutes deux des comités représentant les travailleurs issus de l'immigration, qui, selon madame Nadia Lakrouz (autrefois du CAMO-PI), sont d'excellents interlocuteurs.

7.3 EST-CE QUE LA DÉMARCHE DE RAC PEUT APLANIR CERTAINS DES DÉFIS ET DES OBSTACLES À L'EMBAUCHE DES PERSONNES IMMIGRANTES ?

Les personnes immigrantes font face à plusieurs défis et obstacles lorsqu'arrive le temps pour elles de s'intégrer au marché du travail. On l'a dit, elles se butent à plusieurs difficultés relativement à la reconnaissance de leurs diplômes et à la reconnaissance de leurs expériences de travail. Elles doivent également s'adapter aux différences culturelles, s'appropriier la langue ou en comprendre les particularités québécoises (ceci quand le français est leur langue maternelle). Évidemment, leur connaissance du marché du travail québécois, des normes, des cadres légaux est aussi à développer. Le réseau de relations à construire sera aussi précieux pour se forger une identité professionnelle québécoise adéquate.

Les personnes immigrantes arrivent au Québec avec un bon bagage de scolarité et d'expérience, ce pour quoi on les a sélectionnées. En plus de s'adapter à la culture d'ici, ces gens doivent trouver un emploi qu'on souhaite le plus possible à la hauteur de leurs compétences. Des adaptations sont là aussi nécessaires pour que la recherche de cet emploi soit une réussite.

CONSTAT

LA DÉMARCHE DE RAC COMPORTE EN ELLE-MÊME DES ATOUTS DISTINCTIFS POUR LES PERSONNES EN PROCESSUS D'INTÉGRATION À LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE.

⁴⁶ Notes d'une entrevue menée le 12 août 2016 avec S. Gravel dans le cadre des travaux ayant mené au présent rapport.

Des retombées non négligeables sont à considérer quand il est question d'embauche, par exemple, différents aspects ayant trait à l'identité professionnelle en contexte québécois et à l'utilisation de la démarche comme tremplin au parcours professionnel.

EFFET POSITIF DE LA RAC SUR LA CONFIANCE EN SOI ET SUR LE SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE

Plusieurs candidats s'étant prévalus de la démarche de RAC remarquent un effet positif sur leur confiance en eux.

Nous avons déjà abordé cet aspect. Le sentiment d'efficacité personnelle favorise une identité professionnelle affermie qui ne peut qu'être bénéfique dans le processus de recherche d'emploi.

Un rapport de recherche réalisé en 2016⁴⁷, *La reconnaissance des acquis et des compétences au collégial : un processus qualifiant pour les adultes*, arrivait aux mêmes constats. Il avait notamment permis de documenter le transfert des savoirs dans le cadre d'une démarche de RAC en TEE. Cette étude concluait : « [...] les candidates ont témoigné dans une large proportion d'une meilleure confiance en soi comme effet important aux efforts qu'elles ont dû déployer tout au long de leur démarche de RAC. »

TRANSFÉRABILITÉ DES COMPÉTENCES ET EFFET TREMPLIN DU DIPLÔME ET DE LA DÉMARCHÉ DE RAC

Une fois le diplôme en poche et un premier emploi lié au domaine visé obtenu, les compétences du programme d'études sont sans doute remobilisées en contexte de travail. Des cas montrent qu'un transfert de savoir-faire et de savoir-être s'opère, la personne fait ses preuves et peut possiblement cheminer plus rapidement pour atteindre le niveau qu'elle avait avant de quitter son pays.

APPROPRIATION DE LA CULTURE ET APPARTENANCE À UNE INSTITUTION QUÉBÉCOISE AFIN DE BÂTIR UNE IDENTITÉ PROFESSIONNELLE QUÉBÉCOISE

Le fait de baigner dans un milieu d'éducation québécois favorise une certaine appropriation de la culture d'ici. Certes, les personnes ne sont pas dans un groupe-classe, mais les rencontres d'encadrement avec d'autres candidats, les entretiens individualisés, les formations manquantes avec les spécialistes de contenu permettent une appropriation culturelle progressive propre au domaine de la personne. Cela contribue à renforcer son identité professionnelle québécoise naissante.

47 M. Robitaille, *La reconnaissance des acquis et des compétences au collégial : un processus qualifiant pour les adultes*, Bureau de la RAC, Cégep Marie-Victorin, 2016. [Rapport de recherche]

IMPORTANCE RELATIVE DU DIPLÔME QUÉBÉCOIS

Plusieurs employeurs exigent un diplôme québécois, ainsi certains milieux normés, syndiqués ou régis par un ordre professionnel ont des exigences précises quant aux diplômes requis. Dans d'autres cas, sans que le diplôme soit une exigence, les employeurs disent y trouver un repère pertinent pour situer le cheminement de la personne. Les référents non connus sèment une certaine confusion et nécessitent un effort de compréhension supplémentaire dans un contexte, celui du processus de recrutement, qui va à vive allure.

MISE EN MOTS DES COMPÉTENCES

Le processus de dotation diffère d'un pays à un autre. Dans certains pays, il ressemble au nôtre, il est parfois complètement différent. Dans certaines cultures, par exemple, l'importance accordée aux diplômes et aux titres professionnels prévaut sur les compétences acquises. Dans d'autres cultures, c'est le réseau de relations et de références qui prédomine. Au Québec, en entrevue d'embauche, il semble primordial de pouvoir parler de ses compétences et de ses expériences de façon concrète, concise et précise tout en donnant des exemples de situations vécues. Cela nécessite un travail d'adaptation pour les personnes immigrantes qui possèdent un référent différent, valorisant davantage en entrevue leur diplôme et les établissements où ils ont été obtenus que leurs habiletés.

La démarche de RAC apporte une valeur non négligeable dans ce contexte. Elle permet à la personne une réflexion en profondeur sur ses compétences et l'oblige à la mettre en mots. Au fil des évaluations, le candidat aura notamment à faire des synthèses, à donner des exemples. La personne développe une capacité à mieux expliquer et à utiliser à bon escient les termes techniques. Le cheminement des personnes en RAC est assez révélateur, on observe, en effet, de moins en moins de formation manquante au fur et à mesure de sa progression. Cette capacité peut sans doute être mise à profit pour mieux se « vendre en entrevue ». L'effet sur l'employabilité ne peut qu'être positif.

MISES À NIVEAU ET FORMATION MANQUANTE

Les différents mécanismes d'appropriation des éléments de compétence manquants, durant la démarche, de même que les mises à niveau préparatoires à l'évaluation semblent avoir un effet direct sur le développement et l'intégration des éléments de compétences que la personne n'a pu développer par ses expériences de travail ou de vie. Dans un contexte économique où l'on fait de plus en plus référence à l'obsolescence des compétences, la RAC est un outil important favorisant la mise à niveau de ses compétences. Les mises à niveau et les formations manquantes, intégrées à la démarche, sont des concepts plutôt uniques à travers le monde. Selon les conseillers en RAC, ils sont précieux pour quiconque n'a pas appris sur les bancs d'école. Ils sont d'autant plus pertinents pour les personnes ayant cheminé à l'étranger qui, d'ailleurs, les apprécient.

HABILITÉS LANGAGIÈRES

Plusieurs des personnes rencontrées ont souligné le manque actuel de ressources pour soutenir les personnes immigrantes relativement à la maîtrise de la langue française. Il y a des initiatives intéressantes (Tremplin DEC pour allophones, francisation en entreprise, etc.), mais l'obtention d'un diplôme du niveau de l'enseignement supérieur est exigeante. Dans ce contexte, la démarche de RAC au collégial offre ses avantages. Porte d'entrée de l'enseignement supérieur, le niveau est plus accessible que celui qui est universitaire. L'individualisation de la démarche favorise, de plus, une appropriation progressive du français par des interventions ciblées et encourageantes, parce qu'efficaces. Certains programmes comportent, par exemple, une compétence relative au français écrit. En évaluant la compétence, on peut circonscrire assez justement les besoins de chacun et offrir la formation manquante requise. La personne travaille alors spécifiquement ses lacunes avec un spécialiste. La rédaction des productions personnelles fournit un autre lieu propice au perfectionnement des habiletés langagières. Le contexte moins scolaire d'une démarche de reconnaissance favorise cette intégration souhaitable et souhaitée.

Par ailleurs, candidats et professionnels des collèges ont souligné que le manque de compétences en anglais, langue seconde, est de plus en plus un handicap à l'emploi, particulièrement en milieu urbain. On constate ce fait, personne n'a vraiment réfléchi à ce que la démarche pourrait apporter à cet égard, s'il y a lieu, outre par le biais de formation manquante pour des compétences linguistiques en anglais que comportent certaines AEC et la formation générale du DEC.

CONDITIONS DE RECONNAISSANCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Les évaluations et la formation manquante offertes en milieu de travail semblent véritablement permettre à la personne de bénéficier d'un contact réel avec le marché du travail et de développer un réseau de relations, plusieurs en font la remarque. On note que l'ajout sur son CV d'une première expérience québécoise aide l'employabilité de la personne immigrante. Cependant, cette pratique n'est pas si souvent mise de l'avant, on lui préfère en plusieurs endroits le stage en bonne et due forme plus simple à organiser pour les collèges. Quand, par ailleurs, c'est cette « formule stage » qui est privilégiée, peu de collèges soulèvent la problématique de son évaluation quand des attitudes sont en cause dans ce contexte précis. Prend-on suffisamment en compte les difficultés que soulève l'évaluation des savoir-être en processus d'acculturation ?

7.4 COMMENT POSITIONNER LA DÉMARCHE DE RAC AU COLLÉGIAL ET ENCADRER SA PRATIQUE POUR QU'ELLE RÉPONDE DE FAÇON OPTIMALE AUX BESOINS DES PERSONNES IMMIGRANTES ?

Depuis les dix dernières années, les collèges québécois ont développé de façon importante leur offre de service. Plus de collèges font de la RAC et l'offre de programmes est généralement plus diversifiée maintenant. Le site www.monretouraucegep.com, comme on l'a souligné au chapitre sur l'offre de

service, répertorie ainsi 155 AEC et 20 DEC pour lesquels des démarches de RAC sont offertes. Cependant, notre étude met en évidence la nécessité de mieux définir et harmoniser cette offre. Certains domaines sont ainsi très représentés (surreprésentés ?), par exemple tout ce qui concerne le secteur de l'administration ou de certaines techniques humaines, tandis que d'autres secteurs sont peu présents ou carrément absents (ex. : l'agroalimentaire, le génie, la pharmaceutique).

PREMIER CONSTAT

L'OFFRE DE SERVICE EN RAC EST À DIVERSIFIER ET À HARMONISER (AUGMENTATION DES « CRÉNEAUX » ET RÉPARTITION DES PROGRAMMES).

Les intervenants de première ligne, en particulier ceux clairement dédiés à l'aiguillage comme Qualification Montréal⁴⁸, décrivent depuis longtemps cette situation. On saisit bien toute la pertinence de la démarche de RAC, mais que faire quand l'offre est inexistante ou inaccessible ?

Lors des entrevues auprès des collègues, les professionnels émettent des hypothèses intéressantes relativement à cet état de fait qu'il est sans doute pertinent de situer historiquement. Bien qu'on ait dépassé la situation des années antérieures à 2007⁴⁹, où le manque de financement en RAC était assez unanimement décrié, il semble que les collègues aient encore des inquiétudes par rapport à ce financement. La difficulté de prévoir assez précisément le nombre de candidats pour un programme donné est au cœur de ces inquiétudes. À l'ouverture de chaque nouveau créneau ou programme offert en RAC, cette inquiétude est palpable en milieu urbain ou en région : « Combien de candidats se prévaudront de la démarche ? Avec quels moyens développerons-nous les outils nécessaires ? Devrons-nous prendre le risque d'embaucher d'autres professionnels ou spécialistes sans trop savoir si une « masse critique » répondra à l'offre pour équilibrer le budget ? » En réponse à cette incertitude, plusieurs collègues ouvrent des secteurs « sûrs » où soit le volume est assuré en raison, par exemple, d'un besoin de qualification (ex. : TEE), soit il est garanti à cause d'une situation locale particulière, entre autres en réponse à une fermeture d'usine ou à un projet particulier avec un employeur précis. Le « réflexe » de réfléchir à l'ouverture d'un programme d'études en adéquation avec le profil de compétences ou le domaine des personnes sélectionnées à l'étranger, n'est actuellement pas présent, même en contexte où la population immigrante est très importante. L'offre ne semble ainsi pas répondre à tous les besoins, tant s'en faut.

Les professionnels de la RAC évoquent, d'autre part, plusieurs besoins non comblés que les personnes immigrantes expriment lorsqu'elles communiquent avec les collègues. Ces professionnels sont sensibles à juste titre à ce qui est exprimé, d'autant que la rencontre se fait souvent en individuel. Ainsi, des candidats sont aux prises avec d'importants problèmes d'intégration sur le marché du travail. Bien que ces problèmes ne relèvent pas tous du fait de l'immigration, certains

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ Avènement d'une règle budgétaire plus généreuse.

étant d'ordre structurel et conjoncturel, ils sont bien présents et touchent les professionnels de la RAC qui souhaitent alors contribuer à leur solution. C'est ce contexte qui semble avoir amené certains collègues à développer des pratiques et des services « palliatifs » qu'ils ont intégrés aux différentes étapes de la démarche.

Ces mesures touchent la plupart du temps des aspects reliés à l'employabilité des personnes. On a ainsi relevé que des cégeps soutiennent les démarches d'employabilité des candidats en offrant par exemple des ateliers de rédaction d'un CV, du coaching d'entrevue, des rencontres avec les entreprises, etc. Ce faisant, les collègues rencontrent des obstacles, notamment en ce qui concerne les moyens de financer ces actions, bien sûr non prévues au cadre financier actuel en RAC.

Ces pratiques fort bien intentionnées soulèvent tout de même plusieurs questions, dont celles des rôles des uns et des autres et du travail en silo que les résultats de cette étude ont montrés à quelques reprises. Les personnes immigrantes ont besoin d'un accompagnement les menant à un emploi de qualité, tous s'accordent à le dire. Comment assurer un continuum dans cet accompagnement vers un bon emploi ? Qui devrait s'en charger, quand et pourquoi ? Est-il réaliste de penser à ce travail de collaboration plus étroite entre les organismes communautaires et les établissements d'enseignement que nous avons soumis en réponse à la première question de cette recherche ? Autant de questions qui mériteront de faire l'objet d'actions bien réfléchies et structurantes.

il semble par ailleurs que la mise en œuvre en tant que telle de la démarche présente encore des irritants importants. Ainsi des candidats, des organismes communautaires et des employeurs ont-ils relevé la trop grande durée de la démarche dans plusieurs cas (intervalles de temps trop longs entre les étapes, entre les évaluations, etc.). D'autres irritants ont paradoxalement trait au manque d'accompagnement *durant* la démarche, malheureusement observé dans certains établissements. Tous les candidats à la RAC ont besoin de cet accompagnement, mais les personnes immigrantes l'expriment clairement, encore plus que les autres adultes. Plusieurs candidats en parlent ainsi : « J'ai mené ma démarche jusqu'au bout parce que je me suis senti appuyé par des gens compétents ». Les statistiques le confirment, l'accompagnement fait la différence sur le taux de persévérance. Sachant que le bouche-à-oreille, en particulier dans certaines communautés, demeure la « publicité » la plus efficace, il faut accorder une attention importante à ces réalités. Les outils d'évaluation par regroupement de compétences, le support organisationnel à l'interne (Direction de la formation continue, Direction des études, Organisation scolaire), des politiques institutionnelles cohérentes, la prise en compte des profils individuels des candidats à chacune des étapes, voici des pistes nommées lors de l'enquête pour faciliter le parcours de reconnaissance des personnes et confirmer à la démarche son caractère singulier. Tous les collègues ne peuvent actuellement les prendre en compte, pour des raisons qui ont trait soit à des choix institutionnels, par ailleurs légitimes, soit à des contraintes à l'interne. La pérennité de la RAC nous semble cependant associée à des choix plus en phase avec ses principes de base

DEUXIÈME CONSTAT

LA MISE EN ŒUVRE DE LA DÉMARCHE AU COLLÉGIAL DOIT SE RECENTRER AUTOUR DES PRINCIPES DE BASE DE LA RAC.

La mise en pratique des étapes de la démarche varie beaucoup d'un établissement à l'autre de même que les ressources dédiées et le schéma organisationnel qui la soutient.

Plusieurs questions ont été posées aux professionnels des collèges par rapport à la mise en œuvre de la démarche. Elles ont été formulées de manière à aborder l'ensemble des volets concernant chacune des différentes étapes de la démarche. Nous les examinons dans les pages qui suivent en traitant chacune d'elles pour bien faire ressortir les différences dans leur mise en œuvre d'un établissement à l'autre, et parfois d'un programme à un autre, de même que leurs effets potentiels sur le parcours de reconnaissance. Il est cependant à noter, d'entrée de jeu, que certaines des différences observables sont parfaitement justifiables et même souhaitables en raison du contexte propre à chaque offre (nature du programme, clientèle type, offre en région, en milieu urbain, grandeur du territoire et densité de population, etc.)

RENCONTRE D'INFORMATION

Certains collèges, peu nombreux cependant, n'offrent pas de rencontre d'information. L'information se donne au cas par cas au téléphone ou elle est offerte en ligne. D'autres collèges exigent la présence en rencontre d'information après avoir donné une information de base, au téléphone ou en ligne. Ces collèges ont parfois adapté la rencontre d'information aux particularités des personnes immigrantes (ex. : documents à mettre au dossier, adaptation du niveau de langage, présentation PowerPoint épurée, explication du système scolaire québécois). Ils disent y gagner au change par une meilleure compréhension des personnes immigrantes par rapport à la démarche et à ses exigences.

Une majorité des collèges informent les candidats en standardisant la présentation, la même pour tous.

ACCUEIL ET VALIDATION

Le processus de validation, importante étape quant à la pertinence de la démarche, semble mis en œuvre différemment d'un établissement à l'autre. Encore ici, on observe un large éventail de modalités. Certains collèges accordent un peu plus de temps aux personnes en entrevue afin qu'elles puissent bien faire valoir leurs compétences quand leur langue maternelle n'est pas le français. Ces mêmes cégeps ont aussi le souci d'offrir un accompagnement particulier et de la formation aux spécialistes responsables de cette étape. Cette vision se fonde sur cet apriori : le transfert des

apprentissages formels et informels en contexte québécois s'accomplit plus facilement lorsque les personnes sont accompagnées. Des formules comme le tutorat, le coaching, les rencontres entre pairs sont alors intégrées à la démarche, soit en prévision des évaluations, soit en formation manquante. D'autres collègues, à l'autre bout du spectre, esquivent l'étape de validation et déterminent des parcours préétablis, souvent mixtes (évaluation des compétences et cours), cependant les mêmes pour tous. La notion de « cohorte de bout en bout » remplace alors celle du concept de démarche individualisée. Cette façon de fonctionner a le mérite d'être facile à gérer et peu coûteuse sur le plan des ressources humaines. Par contre, elle repose sur l'a priori que toutes les personnes en provenance de l'étranger ont sensiblement le même profil de compétences, les mêmes acquis scolaires et expérientiels, les mêmes lacunes aussi. Parce que tous suivent le même parcours, certains suivront probablement alors des cours sans en avoir besoin, d'autres auront à démontrer des compétences qu'ils n'ont pas. Aux dires des conseillers en RAC ayant à coordonner ces parcours, les candidats en sont généralement satisfaits. Ceux-ci, et les collègues en conviennent, ont cependant peu de références comparables pour juger du service.

D'autres collègues, dans certains programmes, font aussi des recommandations de type « hybride ou mixte » comprenant des compétences à démontrer en RAC et des cours complets à suivre. Pour ces collègues, cependant, la démarche n'est pas « prédéfinie », elle fait suite à une validation individuelle, chaque cas étant distinct. Pour ce type de gestion, il y a généralement moins de cours à suivre que dans les cas où l'offre de cours est statutaire. La validation individuelle permet plus de précision quant au réel besoin. Il va cependant sans dire que ces parcours hybrides individualisés sont plus complexes et coûteux à gérer, les personnes devant s'intégrer à des cours distincts de la démarche (à distance, de soir, de jour, au collège d'attache, en cégep d'accueil, etc.). Les professionnels de la RAC doivent y consacrer plusieurs heures, le système n'étant pas du tout conçu pour des candidats à la RAC s'y insérant.

ADMISSIBILITÉ ET ANALYSE DU DOSSIER SCOLAIRE

Les pratiques concernant l'admissibilité et l'analyse du dossier scolaire diffèrent également d'un établissement à l'autre.

ADMISSIBILITÉ ET ADMISSION

L'admissibilité des personnes se fait à partir des documents au dossier dont l'évaluation comparative du MIDI fait partie. Elle se fait dans le cadre de l'autonomie des collègues. Des disparités s'observent. À titre d'exemple significatif, des collègues exigent cette évaluation, d'autres non. Conçue pour le marché du travail, il semble qu'au fil du temps, il y ait eu une certaine déviation face à son importance objective au regard de l'admission des personnes immigrantes dans les collèges. Certaines interventions ont permis de recadrer les choses. Si l'évaluation comparative peut être utile, elle n'est pas légalement requise. De plus en plus de collègues le reconnaissent, mais un travail d'information et de sensibilisation reste à faire pour rassurer les services de l'organisation scolaire

des établissements à cet égard, ceux-ci étant en première ligne des processus de vérification ministérielle.

Il semble, par ailleurs, que l'organisation des services de RAC autour de l'admissibilité des personnes et de leur admission au programme soit aussi très variable d'un collège à un autre. Conformément au RREC, tout candidat à la RAC doit être admis au programme d'études dont il souhaite le diplôme. Cette admission se fait sur une base (EQ⁵⁰, SUF⁵¹, TDS⁵², TDP⁵³, ADC⁵⁴) qu'il faut choisir et documenter. En RAC, la décision de la base d'admission s'appuie sur la prise en compte des acquis scolaires et expérientiels. Actuellement, dans le réseau, cette décision est prise soit par le conseiller en RAC (CP ou API), soit par les services de l'organisation scolaire, le SRAM ou le SRACQ.

En principe, il semble assez évident que le conseiller en RAC (s'il est API de surcroît) est probablement le professionnel le mieux à même de prendre en compte tout le parcours de la personne pour établir la base d'admission la mieux ajustée au dossier de sa candidature. En pratique, il semble en aller autrement. Le choix d'imputer au professionnel de la RAC cette responsabilité a, en effet, des conséquences. Il exige du temps, quoique finalement pas plus, probablement moins même que le temps requis pour faire traiter le dossier en dehors du service. Il se fonde cependant sur certains choix de gestion ayant à voir avec la perception des services en RAC. Y a-t-il une utilité à mettre en place un service de RAC complet de bout en bout ? Certains assurent que oui, parmi eux, des collègues qui offrent un service depuis très longtemps, d'autres non, on favorise alors un service le plus aligné possible sur les autres services de la formation continue, ce qui se conçoit.

Les deux façons de voir ont des incidences. Pour ce qui concerne l'admission, par exemple, certaines directions considéreront plus simple de la confier à une tierce partie (l'OS, le SRAM, le SRACQ). Les professionnels en RAC de ces collèges y voient quand même un enjeu, on ne peut pas s'attendre à que ces « services hors RAC », aussi professionnels soient-ils, mettent toujours en pratique les principes de la RAC. À titre d'exemple, les bases d'admission SUF au DEC ne sont pas toujours considérées, malgré les articles explicites du RREC à cet égard.

Un autre exemple rencontré lors de l'admission des personnes illustre bien la difficile prise en compte des principes de la RAC à peu près en tout temps, mais surtout quand elle n'a pas fait l'objet d'une réflexion par une équipe qui y est formée. Cet exemple vient de programmes où un préalable est nécessaire, par exemple les mathématiques 436 pour le DEC en Techniques de comptabilité et de gestion. Dans certains cégeps, on demande au candidat de retourner en classe pour suivre ce cours préalable de niveau secondaire. C'est comme si les compétences d'un tel candidat, par ailleurs

⁵⁰ EQ : Équivalente

⁵¹ SUF : Suffisante

⁵² TDS : DES avec cinq matières (français 5^e sec., anglais 5^e sec., mathématiques 4^e sec., histoire 4^e sec., sciences physiques 4^e sec.)

⁵³ TDP : DEP avec trois matières (français sec., anglais 5^e sec., mathématiques 4^e sec.)

⁵⁴ ADC : Admission antérieure dans un programme de DEC

validées en début de parcours pour les jauger à l'aune du programme d'études collégiales, n'étaient pas considérées pour son admission. En somme, cet exemple illustre à la fois que tout est en place pour des démarches qui prennent en compte les principes de la RAC (en ce cas une admission sur la base jugée suffisante inscrite au RREC) et en même temps la difficulté à s'y référer avec assurance, le cas échéant.

Au chapitre de l'admissibilité en RAC, on a aussi constaté des divergences de pratiques concernant l'expérience requise pour effectuer la démarche selon les établissements et les programmes d'études. Dans certains programmes, on exige encore une expérience québécoise. Elle se justifie probablement en TEE où la norme de qualification nécessite trois années d'expérience au Québec. Dans ce contexte, la démarche est facilitée si la personne a fait un bout de chemin sur le marché du travail québécois, requis de toute façon. Cette pratique est cependant à remettre en question dans plusieurs autres programmes et pourrait être jugée discriminatoire. Quand on sensibilise les conseillers en RAC au concept de transfert des compétences, la plupart se laissent facilement convaincre.

Il est à noter que lorsqu'on exige des candidats à la RAC une expérience québécoise, on les met au centre d'un cercle sans fin :

- « Je dois posséder de l'expérience québécoise pour faire la démarche de RAC. »
- « Plusieurs employeurs exigent un diplôme québécois. »
- « La démarche de RAC favorisera mon intégration au marché du travail. »
- « La démarche de RAC m'aidera à m'approprier les particularités québécoises de mon domaine. »

Dans tous les cas de figure ici discutés, il semble que le temps manque au personnel en RAC pour modifier des pratiques qui pourtant l'interpellent lui-même.

ANALYSE SCOLAIRE

Lors de nos entretiens avec les professionnels des collèges, nous avons été étonnés de constater que plusieurs ne font pas d'analyse scolaire, étape incluse à la démarche de RAC. Celle-ci est même parfois confondue avec l'admissibilité et l'admission des personnes.

Certes, plusieurs défis attendent le professionnel de la RAC soucieux d'octroyer des équivalences de cours aux personnes dont le cursus s'est fait à l'étranger. La recherche des contenus de cours suivis hors du Québec (plans de cours) est souvent laborieuse. On doit, de plus, dans certains collèges, faire valider l'octroi d'équivalences par les départements ou par les API du secteur régulier, peu ou pas formés à la RAC, rendant le processus plus ardu, moins convivial. Enfin, l'absence d'outils concrets à la disposition des conseillers en RAC (ex. : base de données) finit par en décourager plus d'un.

Au cours de l'enquête, l'analyse scolaire des dossiers nous a semblé le « parent pauvre de la démarche ». Après tout, le « A » de l'acronyme RAC renvoie aux acquis scolaires. Ils sont partie prenante de la démarche. Quand on délègue cette analyse, ou qu'on ne la fait pas, pour toutes sortes de raisons par ailleurs légitimes, on peut se questionner. Ce choix est très coûteux pour les candidats et le système. Le candidat immigrant en conclut que son parcours hors du Québec est non pertinent. Il est invité à démontrer des acquis pourtant déjà sanctionnés dans un système officiel, quand ce n'est pas de faire une formation manquante, prescrite dès la validation. Sans analyse scolaire fine, la durée de la démarche s'allonge, les coûts de système gonflent.

ÉVALUATION ET FORMATION MANQUANTE

En ce qui concerne l'évaluation et la formation manquante, encore ici, différents modèles soutiennent la pratique. Certains praticiens en RAC, dès la validation et pour des compétences ciblées à l'avance, orientent directement les candidats en formation manquante, et ce, presque systématiquement. On tient pour acquis que le candidat « perdra son temps en évaluation, qu'il ne sera pas capable de réussir cette évaluation ».

Dans d'autres collèges, où l'évaluation suit presque systématiquement la validation, on observe moins de contenu et de temps passé en formation manquante. On remarque dans ces collèges que « les candidats ont souvent plus de compétences qu'il n'y paraît de prime abord ». Les évaluations en RAC et la mobilisation des compétences qu'elle induit semblent agir sur leur intégration. Même si l'évaluation en RAC est d'abord certificative, plusieurs conseillers la considèrent comme formative à plusieurs égards.

D'autre part, le besoin d'un stage se fait souvent sentir chez les personnes immigrantes, nous l'avons souvent évoqué. Actuellement, les stages ne font pas partie de la démarche, sauf sous forme de formation manquante en réponse à des besoins bien identifiés lors de l'évaluation des compétences. Ce type de stage est, par sa nature même, moins long et plus circonscrit que celui ayant cours au cursus régulier.

Par ailleurs, en réponse aux besoins d'une insertion professionnelle québécoise des personnes immigrantes, quelques collèges ont inséré à la démarche des modalités pour y répondre. On offre ainsi parfois des stages sans les mettre nécessairement en relation de contenu avec une évaluation ou une formation manquante quelconque. On déclare cependant officiellement ces stages dans le système en établissant cette relation. Une confusion peut en générer, des balises claires seraient à considérer, une réflexion est aussi à faire quant à sa nécessité. Celle-ci pourrait prendre en compte la discussion précédente à propos de notre première question de recherche ayant trait au rôle de la RAC par rapport à l'expérience québécoise et à l'employabilité.

TROISIÈME CONSTAT

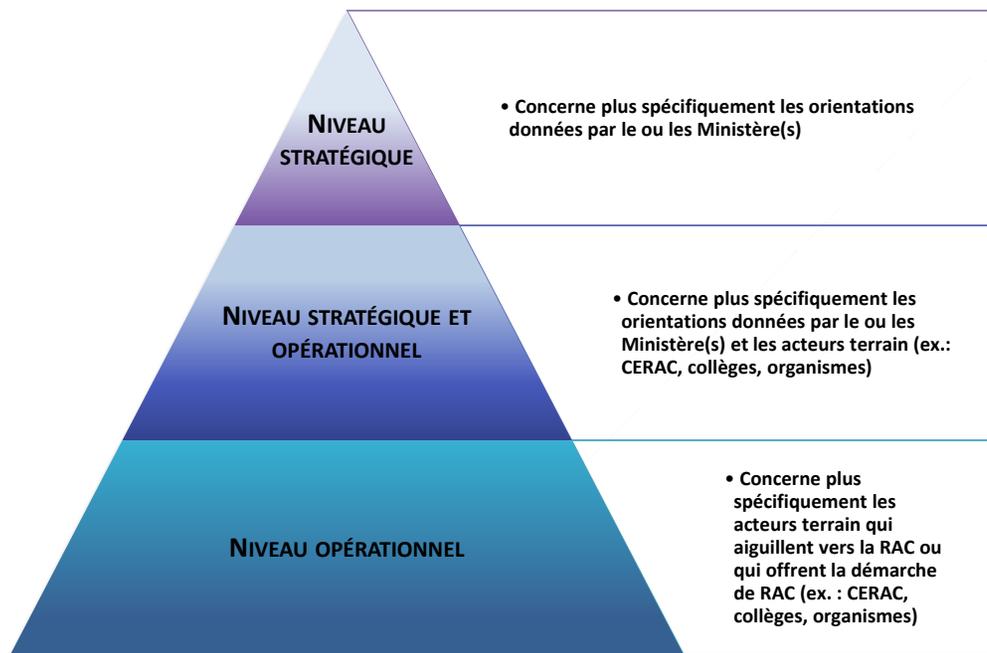
LES PRATIQUES PRENANT EN COMPTE LES PRINCIPES DE BASE DE LA RAC SONT À VALORISER DU POINT DE VUE FINANCIER, ET LEUR APPLICATION, À FACILITER DANS LES SYSTÈMES.

8. RECOMMANDATIONS

TABLEAUX DES ENJEUX ET DES AXES D'INTERVENTION

ENJEUX		
ENJEU I ASSURER UN CONTINUUM CONCERTÉ DE SERVICES MENANT À UN EMPLOI À LA HAUTEUR DES COMPÉTENCES DES PI	ENJEU II ÉTABLIR UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION À L'INTÉRIEUR DU RÉSEAU COLLÉGIAL ET HORS DU RÉSEAU (ORGANISMES EN EMPLOYABILITÉ, ORDRES PROFESSIONNELS, E-Q, ETC.) À PROPOS DE LA RAC ET DE SES ATOUS	ENJEU III PROPOSER UN MODÈLE ORGANISATIONNEL SOUTENU PAR DES MÉCANISMES D'ASSURANCE QUALITÉ PRENANT EN COMPTE LES PARTICULARITÉS DES CANDIDATS RÉCEMMENT IMMIGRÉS
AXES D'INTERVENTION		
AXE I PARTICIPATION AU CONTINUUM DE SERVICES, SELON UNE APPROCHE STRATÉGIQUE FAVORISANT LA CONCERTATION À L'INTÉRIEUR DU RÉSEAU ET HORS DU RÉSEAU (ORGANISMES COMMUNAUTAIRES, ORDRES PROFESSIONNELS, EMPLOYEURS)	AXE II ÉTABLISSEMENT D'UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION CIBLANT TOUT AUTANT LE RÉSEAU COLLÉGIAL QUE LES EMPLOYEURS ET LES INTERVENANTS HORS RÉSEAU CONCERNÉS PAR LA RAC	AXE III RENFORCEMENT DES MÉCANISMES D'ASSURANCE QUALITÉ POUR DES DÉMARCHES RAPIDES, ÉQUITABLES ET RIGOREUSES
		AXE IV ÉTABLISSEMENT DE PROPOSITIONS NOVATRICES DE FAÇON À METTRE EN VALEUR LES COMPÉTENCES DE LA PERSONNE, PEU IMPORTE LES LIEUX OÙ ELLES ONT ÉTÉ ACQUISES
		AXE V MISE EN PLACE DE NOUVEAUX CRÉNEAUX PROPICES À RÉPONDRE AUX BESOINS DES ADULTES IMMIGRANTS COMPÉTENTS
		AXE VI UTILISATION DE L'INSTRUMENTATION PROPRE À LA RAC EN TANT QUE PÔLE CLÉ AU CHAPITRE DE LA QUALITÉ ET DE LA PERTINENCE DES DÉMARCHES

NIVEAUX D'INTERVENTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES OBJECTIFS



CONSTATS

- LA DIFFICULTÉ POUR LES ORGANISMES EN EMPLOYABILITÉ À SITUER LA RAC PARMIS LES OPTIONS MENANT À UN EMPLOI DE QUALITÉ A UN EFFET NÉGATIF SUR LE PARCOURS MIGRATOIRE DES PI.
- LE TRAVAIL NON COORDONNÉ (EN SILO) DES DIVERSES INSTANCES PRÉSENTES À DIFFÉRENTS NIVEAUX DANS LE PARCOURS MIGRATOIRE DES NOUVEAUX ARRIVANTS NUIT À L'ACCESSIBILITÉ DE LA RAC.

ENJEU I

ASSURER UN CONTINUUM CONCERTÉ DE SERVICES MENANT À UN EMPLOI À LA HAUTEUR DES COMPÉTENCES DES PI

AXE D'INTERVENTION I

PARTICIPATION AU CONTINUUM DE SERVICES, SELON UNE APPROCHE STRATÉGIQUE FAVORISANT LA CONCERTATION À L'INTÉRIEUR DU RÉSEAU ET HORS DU RÉSEAU (ORGANISMES COMMUNAUTAIRES, ORDRES PROFESSIONNELS, EMPLOYEURS)

OBJECTIF	NIVEAU D'INTERVENTION (STRATÉGIQUE, OPÉRATIONNEL)	NIVEAU DE PRIORITÉ (1,2,3)	ACTION	QUI	ÉTAT DE SITUATION
DÉTERMINER DES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES MENANT À DES ACTIONS CONCRÈTES AFIN DE FAVORISER UN CONTINUUM DE SERVICES POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DES PI.	Stratégique	1	<ul style="list-style-type: none"> Participation au Comité « MEES – Fédération des cégeps – CERAC » dans sa réflexion stratégique. Soutien à la création d'un organisme à but non lucratif, dédié à l'aiguillage en RAC : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Plan stratégique et plans d'action annuels (reddition de compte). ➤ Apport du CERAC en terme d'expertise-conseil en matière de RAC au collégial. ➤ Participation du CERAC au CA de l'établissement. 	MINISTÈRES, QM, CERAC	EN COURS
INTÉGRER STRUCTURELLEMENT LA RAC AU PARCOURS MIGRATOIRE DE LA PERSONNE DE FAÇON À FAVORISER UN CONTINUUM DE SERVICES.	Stratégique et opérationnel	1	<p>EN COLLABORATION AVEC LE MIDI, ET EN PARTENARIAT AVEC LES ORGANISMES D'ACCUEIL, D'EMPLOYABILITÉ, D'AIGUILLAGE ET DES COLLÈGES :</p> <ul style="list-style-type: none"> Élaboration d'un modèle conceptuel à propos de l'intégration des dispositifs de reconnaissance au parcours migratoire (schéma conceptuel, protocole relatif aux informations à transmettre) et de l'accompagnement en amont et en aval de la démarche. Concertation entre les organismes en employabilité et les collègues pour les sans-emploi ayant terminé la démarche (ex. : offre des services d'employabilité post-RAC par les organismes communautaires et les CLE). Pour développer l'offre de service en RAC, prise en compte par les collègues des « besoins orphelins » relevés par les organismes en employabilité et par l'organisme spécialisé en aiguillage. 	MIDI, MESS, EMPLOI-QUÉBEC, ORGANISMES, COLLÈGES	À AMORCER

Commenté [MP1]: Mettre en bas de page :
* 1 = important/urgent 2 = important/moyennement urgent 3 = important/pas urgent

OBJECTIF	NIVEAU D'INTERVENTION (STRATÉGIQUE, OPÉRATIONNEL)	NIVEAU DE PRIORITÉ (1,2,3)	ACTION	QUI	ÉTAT DE SITUATION
DÉVELOPPER LES PRATIQUES D'ACCUEIL EN RAC DE MANIÈRE À MIEUX CIBLER LE RÉEL BESOIN DE RECONNAISSANCE OFFICIELLE.	Opérationnel	1	<ul style="list-style-type: none"> Participation à la création d'un protocole d'accompagnement⁵⁵ en employabilité précisant les rôles de chacun (aiguillage /référéncement direct / autres actions propres à l'employabilité) et incluant le possible recours à l'un ou l'autre des dispositifs de reconnaissance. Soutien spécifique aux collègues pour la mise en application systématique du schéma concernant l'aiguillage inclus à la publication <i>Accompagner les personnes immigrantes en RAC : Guide pratique à l'intention des intervenants</i>⁵⁶. 	ORGANISMES EN EMPLOYABILITÉ , ORGANISME D'AIGUILLAGE CERAC, COLLÈGES,	À AMORCER
	Opérationnel	1	<p>ORGANISME D'AIGUILLAGE DÉDIÉ À LA RAC :</p> <ul style="list-style-type: none"> Accompagnement d'une équipe spécialisée quant à l'aiguillage en matière de reconnaissance : l'équipe de cet organisme pourrait être accompagnée à ses débuts par quelques experts-conseils afin de développer une connaissance très fine des problématiques des PI et de tous les dispositifs de reconnaissance. 	ORGANISME D'AIGUILLAGE DÉDIÉ À LA RAC, ET EXPERTS - CONSEILS	À AMORCER

Commenté [MP1]: Mettre en bas de page :
* 1 = important/urgent 2 = important/moyennement urgent 3 = important/pas urgent

⁵⁵ Établi conjointement par des représentants des réseaux communautaires (accueil et intégration/employabilité) et de l'organisme d'aiguillage en RAC (Ex : Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ), Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO), Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE), Réseau national des organismes spécialisés dans l'Intégration en emploi des nouveaux Immigrants (ROSINI), Collectif autonome des Carrefours jeunesse emploi du Québec.

⁵⁶ A. Langevin (sous la dir.), *op. cit.*

CONSTATS

- LA DÉMARCHE DE RAC COMPORTE EN ELLE-MÊME DES ATOUTS DISTINCTIFS POUR LES PERSONNES EN PROCESSUS D'INTÉGRATION À LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE.
- LA DÉMARCHE SEMBLE PERTINENTE POUR APLANIR CERTAINS OBSTACLES LORS DU PROCESSUS D'EMBAUCHE OU POUR DE LA PROMOTION EN EMPLOI.
- LA PROMOTION DE LA RAC SERAIT DE NATURE À METTRE EN VALEUR LE RÔLE QU'ELLE PEUT JOUER DANS UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE VERS L'EMPLOI.

ENJEU II

ÉTABLIR UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION À L'INTÉRIEUR DU RÉSEAU COLLÉGIAL ET HORS DU RÉSEAU (ORGANISMES EN EMPLOYABILITÉ, ORDRES PROFESSIONNELS, E-Q, ETC.) À PROPOS DE LA RAC ET DE SES ATOUTS

AXE D'INTERVENTION II

ÉTABLISSEMENT D'UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION CIBLANT TOUT AUTANT LE RÉSEAU COLLÉGIAL QUE LES EMPLOYEURS ET LES INTERVENANTS HORS RÉSEAU CONCERNÉS PAR LA RAC

OBJECTIF	NIVEAU D'INTERVENTION (STRATÉGIQUE, OPÉRATIONNEL)	NIVEAU DE PRIORITÉ (1,2,3)	ACTION	QUI	ÉTAT DE SITUATION
FAIRE CONNAÎTRE LA RAC, SA LÉGITIMITÉ DANS L'OFFRE DES SERVICES DE FORMATION CONTINUE ET SA PERTINENCE POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS.	Opérationnel	2	<p>RÉSEAU DES ORGANISMES À BUT NON LUCRATIF EN EMPLOYABILITÉ :</p> <ul style="list-style-type: none"> Conception et prestation d'un court programme de formation adapté aux besoins des organismes en employabilité et d'accueil (milieux urbains et régions), dans le cadre d'une démarche structurée vers l'emploi : <ul style="list-style-type: none"> À propos de la démarche de RAC, en la distinguant des autres dispositifs de reconnaissance ou d'avis sur les acquis scolaires (ex. : évaluation comparative du MIDI, RAC secondaire, collégiale, universitaire, ordres professionnels, RCMO). Pour former, informer et favoriser des interventions prenant en compte l'offre globale de reconnaissance selon les besoins (établissement de critères plus larges que ceux strictement géographiques). 	ORGANISME D'AIGUILLAGE, CERAC ET AUTRES ORGANISMES PERTINENTS	À AMORCER
	Opérationnel	1	<p>DIVERS ACTEURS (EX. : ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC (OCCOQ), SERVICES D'ACCUEIL, DE RÉFÉRENCE, DE CONSEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT) (SARCA), ORDRES PROFESSIONNELS, CLE) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Promotion du site « monretouraucegep.com » pour le positionner comme levier d'information privilégié au regard de l'offre de service du collégial : <ul style="list-style-type: none"> En collaboration avec la Fédération des cégeps, publiciser le site, établir des liens vers ce site à partir de sites de référence en RAC (ex. : site « reconnaissancedesacquis.ca », portail de Qualification Montréal, OCCOQ, portail de la Fédération des cégeps, etc.). Assurer une présence sur les réseaux sociaux. 	FÉDÉRATION DES CÉGEPS, CERAC, ORGANISME D'AIGUILLAGE DÉDIÉ À LA RAC, COLLÈGES	À AMORCER ET EN COURS (EMBRYONNAIRE)

Commenté [MP2]: Mettre en bas de page :
* 1 = important/urgent 2 = important/moyennement urgent 3 = important/pas urgent

OBJECTIF	NIVEAU D'INTERVENTION (STRATÉGIQUE, OPÉRATIONNEL)	NIVEAU DE PRIORITÉ (1,2,3)	ACTION	QUI	ÉTAT DE SITUATION
FAIRE CONNAÎTRE LA RAC, SA LÉGITIMITÉ DANS L'OFFRE DES SERVICES DE FORMATION CONTINUE ET SA PERTINENCE POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS (SUITE).			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Faire une promotion « terrain » auprès des agents en emploi des CLE et des intervenants des organismes en employabilité. 		
	Opérationnel	1	<p>RÉSEAU COLLÉGIAL :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des directions collégiales (Direction générale, Direction des études et Direction de la formation continue) à tous les enjeux présents en RAC (aiguillage, démarche, sanction), de manière à rallier le plus grand nombre à une vision commune de sa place en éducation en tant que vecteur reconnu pour tous les adultes. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Rencontres proposées aux directions de formation continue à propos des « clientèles pertinentes en RAC » et des enjeux de gestion propres au dossier (aiguillage, démarche, sanction). ➤ Points statutaires aux Commissions de la Fédération des cégeps, (en particulier à la Commission des affaires pédagogiques [CAP] et à la Commission des affaires de la formation continue [CAFC] pour la communication des avancées de tous les travaux majeurs. 	CERAC, DIRECTIONS DES COLLÈGES	EN COURS

Commenté [MP2]: Mettre en bas de page :
* 1 = important/urgent 2 = important/moyennement urgent 3 = important/pas urgent

CONSTATS

- LA MISE EN ŒUVRE DE LA DÉMARCHE AU COLLÉGIAL DOIT SE RECENTRER AUTOUR DES PRINCIPES DE BASE DE LA RAC.
- LES BONNES PRATIQUES SONT À VALORISER.
- L'OFFRE EST À DIVERSIFIER ET À HARMONISER (AUGMENTATION DE CRÉNEAUX RÉPONDANT AUX BESOINS DES PI; OFFRE DE PROGRAMMES FAVORISANT LA PROGRESSION VERS DES NIVEAUX SUPÉRIEURS).

ENJEU III

PROPOSER UN MODÈLE ORGANISATIONNEL SOUTENU PAR DES MÉCANISMES D'ASSURANCE QUALITÉ PRENANT EN COMPTE LES PARTICULARITÉS DES CANDIDATS RÉCEMMENT IMMIGRÉS

AXE D'INTERVENTION III

RENFORCEMENT DES MÉCANISMES D'ASSURANCE QUALITÉ POUR DES DÉMARCHES RAPIDES, ÉQUITABLES ET RIGOREUSES

OBJECTIF	NIVEAU D'INTERVENTION (STRATÉGIQUE, OPÉRATIONNEL)	NIVEAU DE PRIORITÉ (1,2,3)	ACTION	QUI	ÉTAT DE SITUATION
FORMATION ET SOUTIEN AUX SERVICES DE RAC DES COLLÈGES.	Opérationnel	1	<ul style="list-style-type: none"> Formation continue aux professionnels, au personnel de soutien, aux gestionnaires et aux spécialistes de contenu pour valoriser chacune des étapes de la démarche, celles-ci comprises en tant que processus de reconnaissance individualisée : <ul style="list-style-type: none"> À propos des étapes de la démarche, de manière à établir des liens pertinents entre le conceptuel et l'opérationnel; À propos de la durée, de sorte de réduire le plus possible le temps requis pour la démarche en respect des principes de rigueur et d'équité; À propos de l'analyse scolaire, en soutenant l'autonomie des services de RAC à cet égard; À propos des encadrements réglementaires, pour les rendre véritablement en phase avec les particularités non scolaires de ce dossier et en faciliter les suivis. Formation spécifique aux professionnels, au personnel de soutien, aux gestionnaires et aux spécialistes de contenu à propos de la communication interculturelle en contexte de RAC. Formation spécifique aux spécialistes de contenu chargés d'évaluer les attitudes de personnes en processus d'acculturation, en particulier en contexte de formation manquante. 	MEES, CERAC, COLLÈGES	EN COURS
VALORISER FINANCIÈREMENT LA MISE EN ŒUVRE D'ÉTAPES « SENSIBLES » (ANNEXE RAC).	Opérationnel	1	<ul style="list-style-type: none"> « Valorisation financière » des étapes les plus complexes de la démarche à mettre en œuvre : analyse scolaire, entrevue de validation pour la composante de la formation générale ou en contexte de commandite, etc. 	MEES	À AMORCER

Commenté [MP3]: Mettre en bas de page :
* 1 = important/urgent 2 = important/moyennement urgent 3 = important/pas urgent

AXE D'INTERVENTION IV

ÉTABLISSEMENT DE PROPOSITIONS NOVATRICES DE FAÇON À METTRE EN VALEUR LES COMPÉTENCES DE LA PERSONNE, PEU IMPORTE LES LIEUX OÙ ELLES ONT ÉTÉ ACQUISES

OBJECTIF	NIVEAU D'INTERVENTION (STRATÉGIQUE, OPÉRATIONNEL)	NIVEAU DE PRIORITÉ (1,2,3)	ACTION	QUI	ÉTAT DE SITUATION
PROMOUVOIR UNE ARTICULATION DE LA DÉMARCHE QUI PERMETTE UN ESPACE DE SOCIALISATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES.	Opérationnel	2	<ul style="list-style-type: none"> Propositions aux collèges de moyens concrets, intégrés à la démarche individualisée, en soutien au sentiment d'appartenance à un groupe (en présence ou par le biais des réseaux sociaux) : <ul style="list-style-type: none"> Tutorat en groupe (non obligatoire); Sous-groupes de pairs (entraide pour l'accomplissement des conditions de reconnaissance (CR)). Promotion auprès des collègues de l'importance du présentiel (accompagnement en face à face), même pour les démarches offertes en ligne, quand il s'agit de candidats issus de l'immigration. 	CERAC, COLLÈGES	À AMORCER
UTILISER LES CONDITIONS DE RECONNAISSANCE INHÉRENTES À LA DÉMARCHE COMME MESURE D'INSERTION EN EMPLOI LE CAS ÉCHÉANT.	Opérationnel	2	<ul style="list-style-type: none"> Notamment pour les PI sans emploi, développement et expérimentation de CR en milieu de travail pour des compétences de type « Analyser la fonction de travail » ou autres compétences directement liées aux savoirs et au savoir-faire à mettre en œuvre sur le marché du travail. Soutien <i>officiel</i> de l'établissement collégial pour aider à la faisabilité de ces incursions sur le marché du travail (banque d'entreprises, lettres d'appui, assurances). 	CERAC, COLLÈGES	EN COURS
PROPOSER OU POURSUIVRE DES PROJETS PILOTES DE RAC, EN COLLABORATION AVEC DIVERS PARTENAIRES EN UTILISANT	Opérationnel	2	<ul style="list-style-type: none"> Projet structurant coordonné par le MEES réunissant l'Ordre des technologistes médicaux du Québec, l'Office des professions, le CERAC Marie-Victorin, le cégep de Rosemont : approche méthodologique novatrice pour une démarche d'équivalence de 	CERAC, OPQ, OTMQ, QM, E-Q,	EN COURS ET À AMORCER (PROJET À DÉVELOPPER)

Commenté [MP4]: Mettre en bas de page :
 * 1 = important/urgent 2 = important/moyennement urgent 3 = important/pas urgent

OBJECTIF	NIVEAU D'INTER-VENTION (STRATÉGIQUE, OPÉRATIONNEL)	NIVEAU DE PRIORITÉ (1,2,3)	ACTION	QUI	ÉTAT DE SITUATION
PARTICULIÈREMENT L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES COMME LEVIER AU CHEMINEMENT PROFESSIONNEL.			<p>formation simplifiée et équitable. Suite par un autre projet pilote dans un autre domaine.</p> <ul style="list-style-type: none"> Projet pilote QM⁵⁷, E-Q⁵⁸, CERAC Marie-Victorin, 5 cégeps, 4 commissions scolaires expérimentateurs : soutien d'E-Q Île-de-Montréal aux personnes sans emploi admissibles à une démarche. <ul style="list-style-type: none"> Offre de RAC sur un mode intensif; transfert du modèle à toutes les régions administratives du Québec. Tout projet pilote où la démarche fait l'objet d'ententes employeurs-syndicats-collèges, centrées sur le besoin de la personne et l'évaluation de ses compétences au regard d'un programme d'études. 	COLLÈGES, COMMISSIONS SCOLAIRES, MEES	
DOCUMENTER LES RETOMBÉES DE LA DÉMARCHÉ SUR LE RECRUTEMENT ET LE CHEMINEMENT EN EMPLOI.	Opérationnel	3	<ul style="list-style-type: none"> Projet de développement CERAC visant à : <ul style="list-style-type: none"> développer une « approche employeur » à propos de la démarche de RAC et de ses avantages (la RAC comme outil de gestion des RH et du développement de carrière au sein de l'entreprise); proposer à certains d'entre eux une expérimentation de la démarche afin de documenter plus en profondeur : <ul style="list-style-type: none"> les lieux à privilégier pour chaque étape et, plus particulièrement, pour la formation manquante; le temps requis; les effets de l'évaluation des compétences sur le soi professionnel (au-delà du diplôme); les effets de la démarche complète sur le processus d'embauche chez les candidats en quête d'une première expérience québécoise dans leur domaine; 	CERAC, PARTENAIRES (COLLÈGES, FÉDÉRATION DES CÉGEPS, EMPLOYEURS)	À AMORCER

Commenté [MP4]: Mettre en bas de page :
* 1 = important/urgent 2 = important/moyennement urgent 3 = important/pas urgent

⁵⁷ QM : Qualification Montréal

⁵⁸ E-Q : Emploi-Québec

OBJECTIF	NIVEAU D'INTER-VENTION (STRATÉGIQUE, OPÉRATIONNEL)	NIVEAU DE PRIORITÉ (1,2,3)	ACTION	QUI	ÉTAT DE SITUATION
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les effets de la démarche complète sur l'intégration de la culture de l'entreprise pour les candidats recrutés à la suite de leur démarche; ▪ les effets de la démarche complète sur le processus de gestion de carrière et l'engagement organisationnel chez les candidats en emploi. 		

Commenté [MP4]: Mettre en bas de page :
 * 1 = important/urgent 2 = important/moyennement urgent 3 = important/pas urgent

AXE D'INTERVENTION V

MISE EN PLACE DE NOUVEAUX CRÉNEAUX PROPICES À RÉPONDRE AUX BESOINS DES ADULTES IMMIGRANTS COMPÉTENTS

OBJECTIF	NIVEAU D'INTERVENTION (STRATÉGIQUE, OPÉRATIONNEL)	NIVEAU DE PRIORITÉ <small>(1,2,3)</small>	ACTION	QUI	ÉTAT DE SITUATION
AJUSTER CONSTAMMENT L'OFFRE EN RAC AUX BESOINS DES PI.	Opérationnel	1	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place à la CAFC d'un « comité de vigie des programmes offerts en RAC » de manière à soutenir le développement de tous les créneaux en réfléchissant à l'offre. Et ceci de façon à favoriser, le cas échéant, une progression des niveaux de diplômes obtenus (AEC, DEC, etc.). Recherche documentée des créneaux à développer pour qu'ils soient spécifiquement arrimés aux besoins des personnes immigrantes : <ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation des gestionnaires de la formation continue à cet arrimage; Concertation avec les organismes qui chapeautent la régionalisation de l'immigration. 	CERAC, COLLÈGES, ORGANISMES EN EMPLOYABILITÉ	À AMORCER
VALORISER LES PARTENARIATS ENTRE LES COLLÈGES DE MANIÈRE À MAINTENIR UNE OFFRE DE QUALITÉ DIVERSIFIÉE	Opérationnel	2	<ul style="list-style-type: none"> Soutien logistique et réglementaire pour une meilleure accessibilité aux services de RAC (par ex. : formation générale, ententes de services pour des partages d'expertise, etc.). 	CERAC, COLLÈGES	CERTAINS DÉJÀ EN COURS

Commenté [MP5]: Mettre en bas de page
* 1 = important/urgent 2 = important/moyennement urgent 3 = important/pas urgent

AXE D'INTERVENTION VI

UTILISATION DE L'INSTRUMENTATION PROPRE À LA RAC EN TANT QUE PÔLE CLÉ AU CHAPITRE DE LA QUALITÉ ET DE LA PERTINENCE DES DÉMARCHES

OBJECTIF	NIVEAU D'INTERVENTION (STRATÉGIQUE, OPÉRATIONNEL)	NIVEAU DE PRIORITÉ (1,2,3)*	ACTION	QUI	ÉTAT DE SITUATION
POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DES OUTILS MINISTÉRIELS DE MANIÈRE À INCLURE DAVANTAGE DE DOMAINES À L'OFFRE DE SERVICE ACTUELLE	Opérationnel	1	<ul style="list-style-type: none"> Continuité de la mise en œuvre du plan déjà prévu relatif au développement d'outils d'évaluation en RAC pour les DEC (voir tableau inclus au présent rapport). 	MEEES, CERAC, EXPERTS MÉTHODOLOGIQUES	EN COURS
S'ASSURER DU TRANSFERT DE L'EXPERTISE MÉTHODOLOGIQUE VERS L'ENSEMBLE DU RÉSEAU (AEC)	Opérationnel	2	<ul style="list-style-type: none"> Conception d'un modèle de transfert des compétences de manière à mieux soutenir l'ensemble du réseau quand il est question du développement d'une instrumentation locale : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Disponibilité de ressources expertes; ➤ Formation; ➤ Soutien ponctuel au transfert des apprentissages. 	MEEES, CERAC, EXPERTS MÉTHODOLOGIQUES, COLLÈGES	À AMORCER
POURSUIVRE LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT MÉTHODOLOGIQUE	Opérationnel	1	<ul style="list-style-type: none"> Maintien d'un groupe d'experts méthodologiques ayant le souci : <ul style="list-style-type: none"> ➤ De l'approche andragogique; ➤ De l'arrimage entre le vocabulaire du marché du travail et celui des compétences des programmes (collaboration de spécialistes de contenu en emploi); ➤ De l'équité des évaluations et de la valeur de la sanction; ➤ De la simplicité des dispositifs; ➤ De la durée de la démarche. 	MEEES, CERAC, EXPERTS MÉTHODOLOGIQUES	EN COURS

9. CONCLUSION

Ce rapport avait pour objectif de tracer un portrait de la RAC au collégial en situant mieux la pertinence de la démarche pour les personnes immigrantes. Quand il est question des difficultés d'intégration professionnelle des personnes immigrantes formées à l'étranger, celles liées à la reconnaissance de leurs compétences sont parmi les principales évoquées. La reconnaissance ou plutôt la non-reconnaissance des acquis et des compétences devient un enjeu de plus en plus sensible et médiatisé. Méconnus par de larges pans de la société, les dispositifs de reconnaissance ont parfois mauvaise presse quant à leur accessibilité et à leur valeur. L'urgence de reconnaître les parcours d'apprentissage formels, non formels et informels, en particulier chez les personnes immigrantes est bien présente.

Notre étude visait également à cibler les actions prioritaires à mettre en œuvre par le réseau collégial afin d'optimiser les retombées positives de la démarche de RAC chez les personnes immigrantes y ayant recours. Au fur et à mesure de l'avancée de nos travaux, il a paru essentiel d'inclure à notre étude l'engagement d'autres acteurs afin d'avoir un portrait réel de la situation et des défis et objectifs de développement à venir.

Nous avons ciblé au départ quatre grandes populations à sonder, issues tout autant des régions que des milieux urbains : les personnes immigrantes, les employeurs, les organismes communautaires (majoritairement en employabilité) et les cégeps (majoritairement des professionnels de la RAC et quelques spécialistes de contenu). Des experts ont aussi pu prendre la parole. Tous ont été sondés relativement à quatre grandes questions de recherche :

- Est-ce que la démarche de RAC est actuellement un moyen privilégié par les personnes immigrantes pour favoriser leur intégration en emploi ?
- La démarche de RAC au collégial répond-elle aux besoins des personnes immigrantes qui l'ont expérimentée ?
- Est-ce que la démarche de RAC peut aplanir certains des défis et des obstacles à l'embauche des personnes immigrantes ?
- Comment positionner la démarche de RAC au collégial et encadrer sa pratique pour qu'elle réponde de façon optimale aux besoins des personnes immigrantes ?

L'analyse des résultats nous a amenés à poser divers constats. À la question de savoir s'il y avait lieu que la démarche de RAC devienne un moyen privilégié par les personnes immigrantes pour favoriser leur intégration au marché du travail, nous avons répondu oui, sans ambiguïté. Diverses actions devront cependant être mises en œuvre à court et moyen terme. Les cinq axes d'intervention retenus nous aiguillent en ce sens et nous font réaliser que les défis ne concernent pas uniquement le réseau collégial, mais également les organismes en employabilité et autres organisations touchées par la question de l'immigration. Elles interpellent les intervenants du quotidien tout autant que les décideurs.

Ainsi, la création d'un continuum de services concertés soutenue par une stratégie de communication, l'établissement de propositions novatrices mettant en valeur les compétences de la personne pour faciliter son employabilité, la mise en place de nouveaux créneaux et de mécanismes d'assurance qualité pour des démarches rapides, rigoureuses et adaptées, l'utilisation de l'instrumentation propre à la RAC en tant que pôle clé et la création d'un événement rassembleur pour tous les acteurs de la RAC ne peuvent être possibles que par l'articulation d'une réflexion approfondie et par la mise en œuvre d'un plan d'action précis réunissant toutes les organisations concernées.

Le Québec a progressé depuis quinze ans, les mentalités ont changé et des efforts ont été partout fournis pour améliorer chacun des systèmes. En revanche, il semble manquer à toutes ces initiatives une façon de mieux les orchestrer. Tous ont un effort à faire pour s'assurer que la RAC fasse davantage partie de la solution. Le parcours individuel de la RAC permet à chaque personne d'être accompagnée. La valeur de son parcours est prise en compte, elle donne à l'individu le sentiment qu'il progresse sans repartir à zéro. Le Québec s'est doté d'une politique d'immigration, il a besoin de main-d'œuvre qualifiée et il a le devoir de donner des moyens d'intégration justes et équitables à la société. Le réseau collégial est un acteur important, il peut certes devenir un chef de file en RAC.

Déjà, plusieurs initiatives significatives sont en marche. La conjoncture actuelle prête bien à une réflexion concertée des divers acteurs. Ensemble, nous semblons prêts à accéder à un niveau organisationnel mieux harmonisé, à une pensée cohésive à propos de la reconnaissance des acquis et des compétences. C'est tant mieux.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

CÉGEP MARIE-VICTORIN. BUREAU DE LA RAC. *Projet Adéquation formation emploi en éducation à l'enfance* visant l'intégration en emploi d'enseignantes, ayant une expérience hors Québec, grâce à une démarche de RAC (en Techniques d'éducation à l'enfance), comprenant une année de soutien intensif du collège et une aide à l'intégration en emploi; projet en collaboration avec Qualification Montréal et Emploi-Québec à propos de RAC intensive.

CÉGEP MARIE-VICTORIN. CENTRE D'ÉDUCATION MULTICULTUREL. CHAMBRE DE COMMERCE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN. COMPÉTENCES MONTRÉAL. *Projet E passeport* visant l'élaboration d'un portfolio numérique.

COMITÉ MIXTE EN RECONNAISSANCE DES ACQUIS EXTRASCOLAIRES AU COLLÉGIAL (1992). *Recherche-action sur la reconnaissance des acquis au collégial à l'intention des clientèles ethniques et des personnes immigrantes*.

CÔTÉ, S. (2011). *Guide d'intervention à l'intention des intervenantes et intervenants auprès des personnes immigrantes*, Québec, Comité d'adaptation de la main-d'œuvre – Personnes immigrantes (CAMO-PI).

DASSA, C., ET TREMBLAY, G. (1988). *Rapport technique* (validation de la batterie de tests TRAFIC Reconnaissance des acquis en français), Montréal, Cégep Marie-Victorin, 74 p.

FÉDÉRATION DES CÉGEPS (2015). « Des priorités pour des cégeps au service des jeunes et de la société », *Perspectives collégiales*, 11(1). [www.fedecegeps.qc.ca/perspectives-collegiales/2015/10/des-priorites-pour-des-cegeps-au-service-des-jeunes-et-de-la-societe]

FÉDÉRATION DES CÉGEPS. *Mon retour au cégep*. [www.monretouraucégep.com/reconnaissance-des-acquis]

GARIÉPY, A. (2016). *Enjeux et perspectives de la reconnaissance des compétences et rôle du Commissaire aux plaintes*. [Présentation dans le cadre d'une tournée des organismes]

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2002). *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*. [www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/Politique.pdf]

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT (2014). *Guide d'élaboration de l'instrumentation dans le cadre de l'approche harmonisée en reconnaissance des acquis et des compétences*. [www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/formation_professionnelle/FP_RAC_Guide_instrumentation_fr.pdf]

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT (2005). *Reconnaissance des acquis et des compétences en formation professionnelle et technique, Cadre général – Cadre technique*, 21 p. [www.education.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/reconnaissance-des-acquis-et-des-competences-en-formation-professionnelle-et-technique-cadre-gen]

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR. *Évolution du réseau des CERAC*. [Présentation PowerPoint au groupe de concertation des CERAC, 14 juin 2016]

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. EMPLOI-QUÉBEC. DIRECTION RÉGIONALE DE L'ÎLE-DE-MONTRÉAL. *Projet pilote en référencement de clientèle pour les programmes de formation professionnelle et technique offerts en RAC sur l'île de Montréal, 2013-2017*.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE, DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE DU QUÉBEC (2015). RÉSEAU DES CENTRES D'EXPERTISE EN RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES (CERAC) AU COLLÉGIAL. *La formation manquante au collégial dans le cadre d'une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences*. [Document interne]

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION. *Ensemble, nous sommes le Québec, Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*, 2015.
[www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Politique_ImmigrationParticipationInclusion.pdf]

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (2015). *Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021*.
[www.midi.gouv.qc.ca]

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION. *Travailler au Québec / Vérifier si vous avez besoin d'une évaluation comparative de vos études*.
[www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/travailler-quebec/evaluation-comparative]

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE L'ANALYSE PROSPECTIVE (2013). *Présence en 2013 des immigrants admis au Québec de 2002 à 2011*, (sous la dir. de D. Miron). [www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Presence2013_admisQc_02_11.pdf]

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Règlement sur le régime d'études collégiales (RREC), article 22*.

GRAVEL, S. (CHERCHEUSE UQAM). [Entrevue, 12 août 2016, dans le cadre de ce rapport]

LAKROUZ, N. (2015, NOVEMBRE). *Reconnaître pour valoriser les acquis et compétences : vers l'intégration des personnes immigrantes en emploi*, rapport préliminaire de consultation – Présentation et synthèse des points de vue, Qualification Montréal. [Document interne]

LAKROUZ, N. (2016). *Réflexions préparatoires – Groupe de travail : Mesure 11*. Réseau des centres d'expertise en reconnaissance des acquis et des compétences (CERAC) au collégial. [Document interne]

LANGÉVIN, A. (SOUS LA DIR.) (2015). *Accompagner les personnes immigrantes en reconnaissance des acquis et des compétences : Guide pratique à l'intention des intervenants*, Montréal, CERAC du Cégep Marie-Victorin. [<http://guideracpi.collegemv.qc.ca>]

LANGÉVIN, A. (SOUS LA DIR.) (2016). *La validation, une étape charnière dans la démarche de RAC : balises pour une plus grande efficacité : Guide pratique à l'intention des conseillers en reconnaissance des acquis et des compétences*, Montréal, CERAC du Cégep Marie-Victorin. [<http://rac.collegemv.qc.ca/wp-content/uploads/2016/04/GUIDE-CEGPMV-Validation-FINAL-WEB.pdf>]

LANGÉVIN, A. (SOUS LA DIR.) (2012). *Prévention et dépistage en reconnaissance des acquis et des compétences : Protocole d'intervention*, Montréal, Bureau de la RAC, Cégep Marie-Victorin. [http://rac.collegemv.qc.ca/wp-content/plugins/Prévention_depistage_reconnaissance_acquis_competences/files/inc/943506a35f.pdf]

LEJEUNE, M., et BERNIER, A. (2014, décembre). *La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés : une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec*, rapport de recherche remis à la Direction générale de l'énoncé politique, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec, École des sciences de l'administration, TÉLUQ (Université du Québec), Groupe de recherche Transpol, Montréal.

Leroux, J. L. (2015). *Évaluer les compétences au collégial et à l'université : un guide pratique*, AQPC, chapitre « La reconnaissance des acquis, une autre forme d'évaluation en enseignement supérieur », rédigé par A. Richard, Cégep Marie-Victorin et Lyne Martel, Université de Sherbrooke (collection Performa).

ORDRE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC. *Le profil des compétences générales des conseillers d'orientation*. [<http://orientation.qc.ca/files/Profil-de-comp%C3%A9tences-des-conseillers-et-conseill%C3%A8res-d%E2%80%99orientation-du-Qu%C3%A9bec.pdf>]

QUALIFICATION MONTRÉAL (2015, SEPTEMBRE). Extrait d'une présentation PowerPoint faite dans le cadre de la tournée des CLE de Montréal.

ROBITAILLE, M. (2016). *La reconnaissance des acquis et des compétences au collégial : un processus qualifiant pour les adultes*, Montréal, Bureau de la RAC, Cégep Marie-Victorin. [Document interne, rapport de recherche]

ROUZIER, R. ET AL. (2007). *Avis sur la prise en compte et la gestion de la diversité ethnoculturelle*, Montréal, Conseil des relations interculturelles.

THUOT, J. F. (2011). *La reconnaissance des compétences professionnelles dans le contexte des ententes de réciprocité avec d'autres juridictions*, Conseil interprofessionnel du Québec. [Présentation au CAMO-PI]

UNESCO Allemagne. INSTITUT DE L'UNESCO POUR L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE (2012). *Lignes directrices de l'UNESCO pour la reconnaissance, la validation et l'accréditation des acquis de l'apprentissage non formel et informel*. Rédigé par C MEDEL-AÑONUEVO, M. SINGH, R. VALDÉS-COTERA et J. YANG. [Document de référence]

UNESCO Allemagne. UNESCO INSTITUTE FOR LIFELONG LEARNING (UIL). PARTNERSHIPS COOPERATION AND RESEARCH (ED/ESC) (2016). *Recognition, validation and accreditation (RVA) of basic youth and adult education (BYAE) as a foundation of lifelong learning*. [Document interne]

ANNEXE I SOMMAIRE DES FAITS SAILLANTS

THÉMATIQUE : PROCESSUS DE DOTATION / D'INSERTION EN EMPLOI / D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE	
POPULATION	FAITS SAILLANTS LES PLUS SIGNIFICATIFS
EMPLOYEURS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les étapes du processus de dotation sont semblables d'une entreprise à l'autre et il n'y a pas de distinction pour des personnes immigrantes (PI), peu importe le type d'entreprise. ▪ Les PI sont généralement sous-représentées dans les entreprises sondées, pour toutes les catégories d'emploi. ▪ Les facteurs culturels sont très souvent évoqués pour justifier la non-représentativité des personnes immigrantes au sein de leur organisation : <ul style="list-style-type: none"> ○ Difficultés à cerner les compétences acquises hors du Québec par le biais du CV (diplômes, expériences, tâches et niveau de responsabilités non détaillés); ainsi, plusieurs PI ne se rendent pas à l'entrevue; ○ Craintes et préjugés par rapport aux savoir-être issus d'une culture différente (attitudes non conformes aux attentes); ○ Difficulté à anticiper la capacité d'intégration de la PI au sein des équipes déjà en place. ▪ Les organisations plus « normées » évoquent les contraintes systémiques (ex. : normes de qualification, conventions collectives) exigeant des diplômes québécois spécifiques. ▪ Les employeurs possédant un haut ratio de PI dans leur organisation (et se démarquant en ce sens) recrutent souvent en postes d'entrée plus précaires, sous le niveau de compétence des personnes (emplois atypiques, temps partiel, engagement salarial moindre, etc.). ▪ La PI est souvent mal préparée pour faire une démarche de recherche d'emploi (ex. : CV mal adapté, sans coaching d'entrevue, niveau de français préoccupant). ▪ Lorsqu'à la suite de l'embauche, un processus d'intégration complet est mis en place, il favorise grandement la réussite de l'insertion en emploi de la PI.

THÉMATIQUE : PROCESSUS DE DOTATION / D'INSERTION EN EMPLOI / D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE	
POPULATION	FAITS SAILLANTS LES PLUS SIGNIFICATIFS
ORGANISMES COMMUNAUTAIRES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les défis récurrents à l'insertion en emploi sont souvent le manque de réseau de relations, la maîtrise du français, les techniques de recherche d'emploi mal adaptées, la mise à niveau de certaines compétences requises (ex. : lois du Québec), la méconnaissance du système québécois, le manque d'expérience au Québec, la non-reconnaissance des diplômes et des expériences antérieures. ▪ Les PI passent peu d'entrevues, malgré de nombreux CV envoyés. ▪ Le CV de la PI doit bien représenter les compétences acquises à l'étranger ainsi que le parcours professionnel. Les services d'accompagnement semblent inégaux d'un organisme à l'autre, parfois bien adaptés, d'autres fois pas suffisamment orientés vers les réalités et les besoins des PI. ▪ Il est assez rare que les conseillers en emploi soient issus du milieu des ressources humaines ou corporatives. Ils proviennent plus du domaine des relations d'aide. Il peut y avoir un léger décalage entre l'accompagnement offert et ce qui est attendu du côté des organisations. ▪ La personnalité peut être un déterminant dans la rapidité avec laquelle une personne s'intègre : adaptabilité, ouverture, ténacité, curiosité, souplesse interpersonnelle, etc. ▪ Il semble y avoir des problématiques de discrimination, mais elles doivent être relativisées (ex. : on plaît ou on ne plaît pas). Cependant, en emploi, il est généralement admis que l'on recrute à son image, ce qui expliquerait le déficit d'embauche des personnes au cursus accompli à l'étranger. ▪ Certains évoquent que les contraintes et les difficultés exprimées par les employeurs (difficulté à jauger les attitudes, à situer les compétences et l'expérience, etc.) soient des excuses masquant des préjugés à caractère raciste. ▪ Les femmes semblent être plus vulnérables à la déqualification. De plus, on constate qu'elles portent souvent les responsabilités familiales sur leurs épaules. ▪ L'intégration professionnelle en région a ses particularités (ex. : les grandes distances sont un défi), mais l'intégration culturelle semble plus facile, notamment par un accueil plus ancré dans la communauté qui s'y investit davantage. Il subsiste cependant des défis communs (ex. : discrimination; non-reconnaissance des compétences et des diplômes). ▪ On constate que les programmes d'aide à l'embauche (le PRIIME par exemple) sont encore mal connus des employeurs. Même méconnaissance, par ailleurs, en ce qui concerne l'évaluation comparative du MIDI.

THÉMATIQUE : PROCESSUS DE DOTATION / D'INSERTION EN EMPLOI / D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE	
POPULATION	FAITS SAILLANTS LES PLUS SIGNIFICATIFS
CANDIDATS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les candidats semblent bien conscients que le fait de se trouver un emploi dans leur domaine et à la hauteur de leurs compétences représente pour eux un défi important (CV, entrevue). ▪ Ils imputent au diplôme québécois une grande valeur, sorte de passeport obligé vers l'emploi, en dépit des avertissements des intervenants communautaires qui nuancent cette croyance : certains domaines ne requièrent en effet pas un diplôme québécois. Cette « fausse croyance » des PI par rapport au diplôme, peu importe le domaine, peut allonger grandement leur parcours d'intégration professionnelle. ▪ Plusieurs candidats croient qu'un stage aurait pu les aider à intégrer plus rapidement le marché du travail. ▪ Malgré leur démarche de RAC, nombreux font mention du défi de se trouver un emploi ou même de décrocher une entrevue (processus qui diffère grandement d'un pays ou d'une culture à l'autre); les PI manquent de repères, malgré leur passage dans une démarche d'employabilité. ▪ L'anglais est souvent nommé comme une barrière, car il est très souvent exigé par les employeurs.
COLLÈGES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sauf exception, lors de l'accueil, les conseillers en RAC semblent peu explorer d'autres avenues que la démarche de RAC (et le diplôme relié) demandée par la personne. ▪ Certains professionnels déplorent le fait que des PI se présentent à leur collègue sans avoir fait au préalable une démarche d'employabilité. Cette observation est cohérente avec le propos de certains intervenants communautaires navrés de la volonté des candidats d'esquiver la démarche en employabilité pour privilégier l'obtention du diplôme québécois (par des voies traditionnelles ou par la RAC). ▪ Plusieurs situent les difficultés d'insertion professionnelle des PI aux écarts culturels des savoir-être. ▪ Le CV mal adapté est aussi pointé du doigt.
TOUS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le stage comme substitut à l'expérience québécoise revient chez plusieurs personnes questionnées comme une façon de compenser le manque d'expérience québécoise. Certains ont cependant des bémols. Par exemple, pourquoi un stage pour des personnes déjà compétentes ? Le stage n'équivaut pas à une expérience professionnelle, même s'il peut aider, tout dépend de la durée; le stage pourrait « fournir » une main-d'œuvre au rabais.

THÉMATIQUE : PROCESSUS DE DOTATION / D'INSERTION EN EMPLOI / D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE	
POPULATION	FAITS SAILLANTS LES PLUS SIGNIFICATIFS
THÉMATIQUE : ACCUEIL ET AIGUILLAGE EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE	
POPULATION	FAITS SAILLANTS LES PLUS SIGNIFICATIFS
EMPLOYEURS	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs n'ont pas été sondés par rapport à cet enjeu
ORGANISMES COMMUNAUTAIRES	<ul style="list-style-type: none"> Les intervenants des milieux communautaires nomment tous l'importance du système d'accueil et d'accompagnement. On note l'importance de défaire chez la PI l'idée d'une inadéquation <i>a priori</i> de son parcours scolaire et expérientiel fait à l'étranger (ex. : « Mes diplômes et mon expérience ne valent rien ; je dois tout recommencer »), pour l'amener à se responsabiliser quant à son intégration professionnelle. On déplore les lacunes dans l'offre des établissements scolaires, notamment en formation technique. Ainsi bon nombre de besoins n'ont pas de réponse (ex. : santé, ingénierie, production pharmaceutique). On oriente parfois les candidats dans des programmes ou en démarche de RAC uniquement pour des raisons pragmatiques (ex. : présence de stages en compensation de l'expérience québécoise). Quand la référence en RAC se fait, certains notent des déceptions par rapport aux suivis dans certains collèges (longueur de la démarche, manque d'accompagnement). Quelques intervenants déplorent une communication déficiente entre leur organisme et les établissements scolaires en général. Ces faits sont un frein au référencement. Il semble que les modes de financement des organismes influencent aussi l'aiguillage et le référencement en RAC : un aiguillage vers de la formation complète serait financièrement plus avantageux pour certains organismes communautaires.
CANDIDATS	<ul style="list-style-type: none"> La majorité des candidats interrogés a effectué une démarche d'employabilité auprès d'un organisme communautaire. Peu d'entre eux ont entendu parler de la RAC par l'organisme. La démarche de RAC n'est souvent accessible que pour des niveaux de diplômes inférieurs à ceux qu'ils ont obtenus dans leur pays d'origine (ex. : candidats à la RAC d'un programme collégial, mais qui possèdent un ou des diplômes universitaires). Les candidats sont généralement satisfaits de l'aiguillage par Emploi-Québec (Île-de-Montréal), le cas échéant.

THÉMATIQUE : PROCESSUS DE DOTATION / D'INSERTION EN EMPLOI / D'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE	
POPULATION	FAITS SAILLANTS LES PLUS SIGNIFICATIFS
	<ul style="list-style-type: none"> Peu de PI semblent changer de domaine à la suite d'une démarche de RAC.
COLLÈGES	<ul style="list-style-type: none"> Les professionnels en RAC des collèges observent que les PI se présentant dans les ressources communautaires sont souvent peu et parfois mal informées quant à la démarche de RAC. Il peut s'être écoulé beaucoup de temps avant que la PI puisse enfin avoir l'information sur la RAC (tournoiement dans le système). Plusieurs ont l'impression que l'aiguillage se fait beaucoup plus vers les commissions scolaires. On a parfois la perception que les personnes qui font de l'aiguillage manquent de formation pour prendre en compte les besoins du candidat et le diriger vers ce qui serait le plus adéquat pour lui.
Tous	<ul style="list-style-type: none"> La démarche de RAC est très peu connue. Elle a peu de visibilité dans le spectre des services que l'éducation a à offrir. Le site monretouraucegep.com est encore très peu connu et ainsi peu utilisé à des fins d'information, d'aiguillage ou de référencement.

THÉMATIQUE : PERTINENCE DE LA DÉMARCHE DE RAC	
POPULATION	FAITS SAILLANTS LES PLUS SIGNIFICATIFS
EMPLOYEURS	<ul style="list-style-type: none"> Une majorité d'employeurs ne connaissent pas la démarche ou la confondent avec l'évaluation comparative du MIDI. Quand les employeurs connaissent la démarche, elle est davantage associée à sa finalité (le diplôme) qu'à son concept (évaluation des compétences). Et elle est jugée plus pertinente si elle est associée d'un stage. La démarche suscite de l'intérêt chez les employeurs qui la connaissent ou qui s'en font parler surtout dans un but de rétention du personnel et de planification à long terme.

THÉMATIQUE : PERTINENCE DE LA DÉMARCHE DE RAC	
POPULATION	FAITS SAILLANTS LES PLUS SIGNIFICATIFS
ORGANISMES COMMUNAUTAIRES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plusieurs organismes communautaires connaissent peu ou pas la démarche, bien qu'ils aient entendu parler du concept de reconnaissance. ▪ Les organismes qui connaissent davantage l'offre de service déplorent le fait qu'elle soit largement méconnue et insuffisante. Ces organismes connaissent quelques établissements, collaborent avec eux, mais n'en sont pas toujours satisfaits (communication déficiente). Leur compréhension de la démarche est teintée des pratiques institutionnelles des établissements avec qui ils collaborent. Le regard plus global à propos des dispositifs de reconnaissance n'est généralement pas présent. ▪ La RAC a parfois mauvaise presse : longs délais, suivis difficiles à faire, impression que les organisations scolaires font du « clientélisme » en offrant une démarche sous le niveau scolaire de la PI (offre d'AEC à des universitaires par exemple). ▪ D'autres intervenants communautaires reconnaissent à la démarche sa pertinence comme tremplin efficient au plan professionnel (moins coûteuse, plus rapide, menant à de bons emplois, etc.). ▪ Le papier officiel (le diplôme) confère à la démarche, chez plusieurs, son sceau de qualité. ▪ La démarche de RAC, seule, est moins pertinente si elle n'est pas accompagnée de techniques de recherche d'emploi. ▪ Des organismes au fait de la démarche lui confèrent en soi une valeur importante pour les candidats : une reconnaissance officielle de ses parcours antérieurs, la mise à niveau de ses connaissances et la confiance retrouvée dans ses propres compétences et dans le système. ▪ La démarche est parfois jugée trop lourde, on note que des améliorations sont souhaitables pour la rendre plus accessible (ex. : vocabulaire des fiches descriptives, dérogation à l'obligation de la formation générale pour les DEC). ▪ La formation manquante et les mises à niveau, le tutorat et l'accompagnement sont perçus comme des valeurs ajoutées. ▪ Le manque d'offre de services en RAC en anglais et dans plusieurs secteurs clés est souligné (ex. : santé, gestion de réseau, contrôle de qualité, biotechnologie, ingénierie, pharmaceutique).
CANDIDATS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les candidats semblent satisfaits de leur candidature au collégial, même si elle est de niveau inférieur à leur niveau de scolarité à l'arrivée au pays, et ce, dans une très large majorité.

THÉMATIQUE : PERTINENCE DE LA DÉMARCHE DE RAC	
POPULATION	FAITS SAILLANTS LES PLUS SIGNIFICATIFS
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presque tous les candidats s'entendent pour dire que la RAC les aide dans leur processus d'intégration au marché du travail (ex. : mise à jour, confiance en soi, transfert de compétences, savoir-être). ▪ Un processus d'employabilité post-RAC serait requis, car cette partie reste un défi. ▪ Certains mentionnent qu'ils auraient aimé faire cette démarche tout au début de leur parcours migratoire. La démarche reste très méconnue, notamment dans les organismes communautaires d'accueil et d'employabilité. ▪ La persévérance est associée notamment aux horaires flexibles, à l'accompagnement offert, à la démarche individualisée, à la disponibilité des spécialistes et des professionnels de la RAC et à leurs motivations personnelles. ▪ Plusieurs mentionnent que leurs conditions sur le marché du travail se sont améliorées à la suite de la démarche, situation notamment due à une confiance accrue, à une valorisation du parcours expérientiel antérieur, aux mises à jour en adéquation avec les normes ou pratiques du Québec. Peu mentionnent que c'est à cause de l'obtention du diplôme. ▪ Quand la démarche ne répond pas aux besoins, il semble que ce sont les défis d'intégration au marché du travail qui persistent (post-démarche).
COLLÈGES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selon les intervenants des collègues, la RAC vient pallier des difficultés vécues par les PI : difficulté à trouver un emploi, besoin d'un diplôme québécois, sceau de qualité, mise à jour de certaines notions, sentiment de compétence, besoin d'une expérience de travail (par le biais des stages, le cas échéant). ▪ Les facteurs de réussite les plus nommés : l'accompagnement individualisé, le suivi pas à pas, le rythme soutenu de démonstration des compétences (évaluation), les ressources disponibles (professionnels et spécialistes), le sentiment d'appartenance à une institution, les motivations intrinsèques, le soutien financier durant la démarche, le tutorat.

**THÉMATIQUE : PROBLÉMATIQUES AFFÉRENTES À LA DÉMARCHE DE RAC
(COMPÉTENCES LINGUISTIQUES, DIPLÔMES, OFFRE DE SERVICE RAC, EXPÉRIENCE ET STAGES, AUTRES)**

POPULATION	FAITS SAILLANTS LES PLUS SIGNIFICATIFS
EMPLOYEURS	<p>COMPÉTENCES LINGUISTIQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'atteinte de compétences linguistiques semble un enjeu que plusieurs nomment, surtout pour le français. <p>DIPLÔME</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'entrevue d'embauche semble plus déterminante que le diplôme dans le processus d'embauche, mais encore faut-il s'y rendre. Le diplôme québécois semble donner des repères plus précis à l'employeur et peut être aidant à tout le moins dans cette dimension. ▪ Certains employeurs reconnaissent la « formation acquise à l'étranger », la RAC devient alors moins pertinente. C'est l'acquisition de l'expérience québécoise qui semble rester un défi dans certains cas. <p>EXPÉRIENCE ET STAGES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'expérience dans le domaine semble être mieux considérée que le stage, bien que celui-ci soit apprécié. Ainsi, un an d'expérience au Québec dans le domaine semble peser plus lourd dans la balance qu'un stage. ▪ L'expérience québécoise reliée au domaine d'expertise semble plus considérée qu'un emploi ad hoc. ▪ Le cas échéant, la durée idéale d'un stage varie d'un employeur à l'autre, trois mois faisant assez consensus, mais il semble qu'un stage de quatre semaines puisse aussi faire une différence, notamment plus pour les aspects de nature culturelle. (ex. : coaching du gestionnaire, dîner avec collègues, relation avec le milieu). ▪ Ce sont les activités d'intégration (en nombre ou significatives) en début d'embauche qui font une nette différence, selon des employeurs ayant embauché plusieurs PI. Plusieurs milieux ont, par ailleurs, un processus d'intégration d'une journée pour tous les employés, ce qui semble, de leur point de vue même, nettement insuffisant. ▪ Des employeurs ayant des PI dans une certaine proportion au sein de leur entreprise disent que certains milieux utilisent le manque d'expérience au Québec comme une « excuse » pour écarter leur candidature.
ORGANISMES COMMUNAUTAIRES	<p>COMPÉTENCES LINGUISTIQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'atteinte de compétences linguistiques semble un enjeu que plusieurs nomment pour le français et pour l'anglais. <p>DIPLÔME</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Observation régulière de cette fausse croyance des employeurs : « Si mes employés obtiennent un diplôme, ils iront ailleurs. »

**THÉMATIQUE : PROBLÉMATIQUES AFFÉRENTES À LA DÉMARCHE DE RAC
(COMPÉTENCES LINGUISTIQUES, DIPLÔMES, OFFRE DE SERVICE RAC, EXPÉRIENCE ET STAGES, AUTRES)**

POPULATION	FAITS SAILLANTS LES PLUS SIGNIFICATIFS
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selon les intervenants communautaires, le diplôme est important, mais le savoir-être l'est davantage. ▪ L'obligation du diplôme québécois peut masquer une problématique de discrimination à l'embauche. Fait-on la démarche pour les bonnes raisons ? ▪ La pertinence du diplôme est à jauger selon le domaine (réglementation, culture du milieu, normes syndicales ou autres). <p>OFFRE DE SERVICES RAC</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Offre de service qui ne répond pas à tous les besoins. <p>EXPÉRIENCE ET STAGES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'expérience au Québec est généralement considérée par les intervenants communautaires comme un atout. ▪ Le programme PRIIME ne semble pas assez connu et a l'air peu utilisé. ▪ Selon plusieurs intervenants communautaires, un stage permet de valider son expérience et ses compétences relativement à la pratique locale, de développer de nouvelles compétences, de valider la nécessité de mise à jour, de bénéficier des conseils de mentors. <p>AUTRES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Démarche parfois très longue à réaliser dans les établissements. ▪ Certains suivis de la part des établissements se font attendre.
CANDIDATS	<p>COMPÉTENCES LINGUISTIQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les PI évaluent, pour la plupart, leur niveau de français comme étant suffisant pour le marché du travail, alors que le son de cloche des employeurs et des organismes semble différent. <p>DIPLÔME</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ceux qui font un DEC semblent se retrouver moins en situation de sous-emploi, d'ailleurs plusieurs sont déjà en emploi.

**THÉMATIQUE : PROBLÉMATIQUES AFFÉRENTES À LA DÉMARCHE DE RAC
(COMPÉTENCES LINGUISTIQUES, DIPLÔMES, OFFRE DE SERVICE RAC, EXPÉRIENCE ET STAGES, AUTRES)**

POPULATION	FAITS SAILLANTS LES PLUS SIGNIFICATIFS
	<p>EXPÉRIENCE ET STAGES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Une grande majorité de candidats n'ont pas accès à des stages durant leur démarche de RAC et ils expriment un besoin criant d'en effectuer pour faciliter leur intégration au marché du travail. ▪ Certains candidats pourraient préférer une démarche traditionnelle en classe afin de pouvoir bénéficier d'un stage, bien qu'ils soient éligibles à la RAC.
COLLÈGES	<p>COMPÉTENCES LINGUISTIQUES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'atteinte de compétences linguistiques en français est un enjeu que plusieurs soulèvent, de même que le manque d'outils pour pallier ce besoin et le refus de certains candidats d'entrer dans la démarche à cause de ce défi. <p>EXPÉRIENCES ET STAGES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beaucoup de demandes et d'intérêt de la part des PI pour un stage. ▪ Pas toujours évident de le mettre en œuvre : supervision des candidats par les spécialistes, disponibilités des milieux, mobilisation du milieu des affaires. ▪ Notre jargon est hermétique : nous devons le vulgariser pour intéresser les employeurs. ▪ Beaucoup de confusion entre les différents dispositifs, la RAC se noie. <p>AUTRES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Certaines PI n'ont pas d'ordinateur. ▪ Le manque de compréhension des gestionnaires à propos de la finalité et des principes de la RAC, des exigences que l'individualisation de la démarche comporte (ressources, temps, outils, etc.). ▪ Les suivis post-RAC sont difficiles à effectuer, donc il est ardu d'améliorer les pratiques et d'évaluer les retombées réelles, même si plusieurs constatent un effet positif sur le placement en emploi. ▪ Peu d'établissements ont des aménagements particuliers en RAC pour les PI. ▪ Certains remettent en cause la RAC à distance, notamment pour les techniques humaines (évaluation des attitudes, accompagnement individualisé, tutorat, etc.). ▪ Clivage entre la formation continue et le régulier, on dénote une incompréhension de la démarche et de ses principes, entre autres pour l'analyse scolaire et l'admissibilité. ▪ Présence de contraintes syndicales (ex. : disponibilités des spécialistes, compréhension de la démarche et de ses principes).

THÉMATIQUE : PARTICULARITÉS DE LA DÉMARCHE ET ADAPTATIONS POUR LES PI, COLLÈGES

<p align="center">ACCUEIL ET VALIDATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pour certains, la rencontre d'information n'est pas obligatoire. ▪ Certains collèges ne font pas de validation. ▪ Dans certains collèges, pour les compétences de la formation générale, les validations sont rarement positives. ▪ Il ne semble pas y avoir vraiment d'adaptation autre que de prendre plus de temps (enjeux linguistiques, références culturelles différentes). ▪ La transférabilité des compétences acquises hors du Québec ne semble pas un concept bien intégré par tous les spécialistes et tous les conseillers. Cela peut engendrer des refus non justifiés ou des recommandations en formation manquante partielle, avant évaluation, et en formation manquante complète (cours). ▪ Des recommandations de parcours hybride existent dans plusieurs programmes. Cela est facilitant lorsque le collège d'attache offre le programme visé.
<p align="center">ADMISSIBILITÉ ET ANALYSE DU DOSSIER SCOLAIRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La majorité du temps, l'analyse est prise en charge par le conseiller. ▪ Certains collèges exigent des préalables du secondaire (ex. : Math. 436 pour le DEC en Techniques de comptabilité et de gestion, 410.B0). ▪ Certains confondent admissibilité et analyse scolaire. ▪ Plusieurs ne font pas d'analyse scolaire pour diverses raisons : pas d'autonomie professionnelle octroyée au professionnel, obligation d'avoir les plans de cours hors Québec, obligation de travailler avec les départements et de faire « approuver » les EQ. ▪ Certains observent, une fois le candidat en démarche, qu'il aurait été justifié de donner des EQ. ▪ Les EQ octroyées à la suite de l'analyse scolaire sont souvent perçues comme du laxisme à l'interne (ex. : « La personne n'a pas suivi mon cours, donc elle n'est pas compétente »). ▪ Certains utilisent les services du SRAM et du SRACQ pour l'admissibilité (cela ne permet pas de tenir compte des particularités des candidats en RAC).

THÉMATIQUE : PARTICULARITÉS DE LA DÉMARCHE ET ADAPTATIONS POUR LES PI, COLLÈGES

	<ul style="list-style-type: none">▪ Seulement trois collèges se permettent de donner des EQ en utilisant les titres sur les relevés de notes des établissements hors du Québec que l'on peut associer aux cours du programme québécois.▪ L'octroi des EQ conditionnelles à l'entrevue de validation se fait dans trois des collèges sondés.▪ L'admission sur une base SU au DEC est controversée. Elle doit même parfois être soumise aux Directions (malgré que ce soit dans le RREC). Il semble, d'autre part, que cette base d'admission soit peu connue, même si elle date de 2009.
ÉVALUATION	<ul style="list-style-type: none">▪ Certains font de l'évaluation en petits groupes sous forme de « tests ».▪ Il semble parfois y avoir confusion entre évaluation et évaluation à la suite de la formation manquante.
FORMATION MANQUANTE	<ul style="list-style-type: none">▪ Plusieurs collèges orientent le candidat en formation manquante (FM) dès la validation, et ce, sur une base régulière.▪ Certaines déclarations peuvent être faites selon les paramètres du système (EE et FM), en l'absence de conditions de reconnaissances à proprement parler. On avance le risque d'échec lors de l'évaluation, perçu comme inévitable.▪ La FM est parfois offerte à tous, cela semble s'apparenter à une organisation de type AEC offerte en classe.▪ Certains collèges déterminent d'avance les profils des PI en prescrivant d'emblée des parcours plus standardisés et moins individualisés, sans tenir compte d'une validation individuelle (ex. : certaines compétences à faire en RAC et d'autres obligatoirement en cours/classe pour tout le monde).▪ Certains spécialistes semblent ne pas comprendre les objectifs de la validation et dirigent directement les candidats en formation manquante.
PISTES DE SOLUTION	<ul style="list-style-type: none">▪ Promotion de la démarche en particulier dans les organismes en employabilité.▪ Un processus d'employabilité post-RAC serait requis

