



**Validation de l'utilisation de l'approche de  
reconnaissance des acquis extra-scolaires (RAE)  
à des fins d'identification des besoins de formation  
chez les mécaniciens d'automobiles**

**Rapport final**

**Juin 2001**

---

## **1. INTRODUCTION**

---

Le maintien en emploi des travailleurs sans formation initiale et la mise en place de conditions qui favorisent leur progression dans la tâche apparaît comme un défi important dans un secteur où l'évolution technologique est incessante. Le Comité sectoriel de main-d'œuvre estime que les employeurs de l'industrie doivent offrir à leurs travailleurs expérimentés les moyens de suivre cette vague de changements technologiques en précisant leurs besoins de formation de base pour ensuite mieux répondre à ces besoins.

C'est dans cet esprit qu'en avril 1999, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles déposait au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNF) un projet visant à tester l'utilisation de l'approche de reconnaissance des acquis extrascolaires (RAE) à des fins d'identification des besoins de formation chez les mécaniciens sans formation initiale. En septembre 1999, le Comité était informé de l'acceptation officielle du projet et démarrait le projet.

Un plan de réalisation détaillé est élaboré et la mise en œuvre du projet s'articule autour de quatre grandes phases:

- La phase préparatoire
- La phase de recrutement
- La phase RAE
- La phase d'évaluation du projet

Le présent document vient compléter un premier rapport d'étape produit en juin 2000. Comme les activités des deux premières phases du projet y sont décrites en détail, elles seront abordées ici de façon plus globale. Les activités réalisées à partir de la phase de RAE comme telles et lors de l'évaluation globale du projet seront traitées de façon plus spécifique. Le rapport conclut sur un certain nombre de constats découlant du projet.

Enfin, notons que se retrouvent en annexe au rapport, certains outils de référence mentionnés dans le texte de même qu'un état des sommes engagées depuis juin 2000, pour mener ce projet à terme.

La phase préparatoire prévoyait un certain nombre d'étapes visant essentiellement à mieux baliser le projet et à définir les paramètres de fonctionnement avec les divers partenaires impliqués. Voici les différentes étapes qui y ont été réalisées.

### **2.1 L'élaboration d'un plan de réalisation**

Un plan de réalisation du projet a permis de définir chacune des étapes à venir et d'identifier les outils à développer, l'échéancier envisagé, et les mécanismes de suivi et d'évaluation du projet. Ce plan de réalisation apparaît à la section 2 du présent document.

### **2.2 Un sondage pour identifier les participants potentiels**

Au moment du dépôt du projet au Fonds national de formation, le Comité disposait déjà d'un certain nombre de données sur le nombre de concessionnaires et de mécaniciens en poste dans les entreprises assujetties à la Loi 90 sans détenir de données statistiques sur la proportion des mécaniciens avec ou sans formation initiale chez ces mêmes entreprises. De façon à mieux cerner le bassin potentiel de candidats au projet, un bref sondage visant à obtenir des données préliminaires sur la question a été réalisé, en collaboration avec la Corporation des concessionnaires et les corporations régionales concernées.

Les résultats de ce sondage, effectué auprès des concessionnaires des régions de Québec, Montréal et Laurentides / Richelieu, indiquent que 56 % des mécaniciens des entreprises répondantes n'auraient pas de formation initiale. Bien que l'on ne pouvait déduire de ces résultats que tous ces mécaniciens constituaient des candidats pour la réalisation du projet, ils permettaient de supposer qu'il y avait un bassin potentiel considérable de candidats à la démarche.

### **2.3 La mise sur pied d'un comité de projet**

Dans le souci de conserver une approche globale dans la réalisation du projet, il est apparu pertinent de constituer un comité de projet formé d'un ou deux représentants de chacune des commissions scolaires impliquées. Les participants à ce comité de projet agissaient comme des ressources conseil dans l'adaptation des outils requis pour le projet et comme un pôle de référence du Comité dans la troisième phase du projet – la phase de reconnaissance des acquis comme telle.

Ce comité, finalement constitué de huit personnes de quatre commissions scolaires, s'est réuni une première fois le 1<sup>er</sup> octobre 1999 et à cinq reprises par la suite.

### **2.4 La stratégie de communication et la conception des outils de promotion**

Cette étape visait essentiellement à orienter le service offert de façon à répondre, le plus adéquatement possible, aux attentes de la clientèle. Elle devait également permettre de jauger les paramètres du projet qui présentaient le plus d'intérêt pour les candidats potentiels et d'orienter la stratégie de recrutement en fonction de ces constats. Deux rencontres de groupe de discussion avec des employeurs des régions de Montréal et de

Québec se sont tenues. Du côté des travailleurs, l'approche a été plus personnalisée et ces derniers ont été contactés ou rencontrés un à un pour recueillir des perceptions à l'égard du projet.

C'est sur la base des constats issus de cette démarche, qu'ont été identifiés les différents outils requis pour la réalisation du projet. Il s'agissait d'une étape importante puisque la personnalisation de l'ensemble des outils utilisés en fonction de notre clientèle nous semblait constituer un facteur de réussite additionnel dans le cadre du projet. C'est sous le thème « Faites le point sur vos compétences » que s'est finalement orientée la production des outils de promotion au projet. Les outils suivants ont été conçus.

- **Un dépliant de promotion**

Il s'agit d'un dépliant présentant le projet et invitant les mécaniciens sans formation initiale à contacter le Comité pour participer au projet. Ce dépliant, ainsi que les lettres accompagnant sa distribution, apparaissent à la section 3.

- **L'adaptation et la personnalisation du « bilan des compétences »**

Dans la démarche de RAE, une fiche-synthèse du dossier est préparée suite à l'entrevue du candidat qui a décidé de débiter la démarche de RAE. Le travailleur est ensuite référé à l'évaluation pour la sanction des acquis extrascolaires. Le candidat reçoit par la suite un bilan de ses acquis et un plan de formation. Une copie vierge du bilan individualisé, conçu à cette fin, apparaît également à la section 3.

Cette phase constituait une étape déterminante de la réalisation du projet puisqu'elle visait à recruter la clientèle cible : les mécaniciens sans formation initiale qui seraient évalués dans un processus de RAE. Elle devenait également un témoin de la réceptivité générale des partenaires de l'industrie quant à l'approche proposée et, de façon plus spécifique, l'intérêt des travailleurs à être évalués. Elle s'est déroulée selon les étapes suivantes.

### **3.1 Prise de contact et rencontres terrain**

Pour solliciter la participation des mécaniciens au projet, des contacts directs ont été amorcés auprès des concessionnaires des régions-cibles. Mais, outre ce travail terrain plus personnalisé, le Comité a misé sur les mécanismes suivants pour assurer la distribution du dépliant de promotion du projet.

- 1) Un envoi fait via les listes des corporations régionales de concessionnaires des régions-cibles demandant à ces concessionnaires de rendre l'information accessible aux travailleurs en milieu de travail (total de 480 envois).
- 2) Un envoi massif et plus personnalisé, aux travailleurs eux-mêmes, fait avec le concours des comités paritaires des deux régions assujetties concernées (total de 7,500 envois).

Cet envoi a généré un nombre important d'appels visant à obtenir plus d'information sur le projet. Les candidats potentiels étaient immédiatement invités à s'inscrire à une rencontre d'information sur le projet.

### **3.2 Rencontres d'information**

Ces rencontres d'information ressemblaient à celles déjà effectuées par la plupart des centres de formation qui effectuent la RAE. Mais elles étaient complétées par une présentation sur les objectifs plus spécifiques du projet du Comité sectoriel. Les candidats potentiels y recevaient donc l'information relative au projet : les objectifs du projet, les modalités de financement, l'autorisation à la transmission de l'information, la forme que prendra le bilan individualisé, etc.

Des experts techniques familiers avec le processus de RAE étaient présents à chacune de ces rencontres d'information compte tenu de la capacité potentielle de ces ressources à rattacher les questions plus techniques à des situations réelles et plus concrètes pour le travailleur.

Entre la mi-décembre et la fin juin, plus de 400 appels de mécaniciens désirant de l'information sur le projet ont été reçus.

Plus de 200 appels provenaient de mécaniciens qui souhaitaient des cours de formation très spécifiques, mais ne voyaient pas d'intérêt immédiat au processus d'évaluation envisagé. Sur ce nombre, 51 mécaniciens possédaient déjà leur DEP. Finalement, 119 mécaniciens demeuraient des candidats potentiels au projet et manifestaient un intérêt à la démarche.

Neuf rencontres d'information se sont tenues dans les diverses régions-cibles.

Québec	École Wilbrod-Bhérier	14 décembre 1999 et 20 mars 2000
Saint-Hyacinthe	Centre de formation professionnelle de Saint-Hyacinthe	17 janvier et 15 mars 2000
Montréal	École des métiers de l'équipement motorisé	11 et 18 janvier 2000
Montréal	Centre de formation Daniel Johnson	19 et 26 janvier et 22 mars 2000

Le tableau qui suit présente la répartition des mécaniciens qui se sont présentés aux rencontres d'information, par catégorie d'entreprise et par région.

**RÉPARTITION DES MÉCANICIENS RENCONTRÉS  
PAR TYPE D'ENTREPRISE ET PAR RÉGION**

<b>RÉGION VISÉE</b>	<b>NOMBRE DE MÉCANICIENS</b>	<b>CONCESSIONNAIRE</b>	<b>INDÉPENDANT</b>	<b>PROPRIÉTAIRE D'ATELIER</b>
<b>MONTÉRÉGIE</b>	19	4	13	2
<b>QUÉBEC</b>	21	4	16	1
<b>MONTRÉAL</b>	79	20	54	5
<b>TOTAL</b>	119	28	83	8

La phase de recrutement a été complétée par de nouvelles rencontres terrain qui ont permis de porter à 128 le nombre de candidats au projet.

Cette phase repose sur le service de RAE offert par les quatre commissions scolaires impliquées dans le projet. Elle vise l'accompagnement du candidat qui a choisi de poursuivre la démarche à partir de la rencontre d'information. Ce travailleur rapporte son portfolio complété, est rencontré en entrevue, est ensuite référé à l'évaluation, pour se voir finalement reconnaître ses acquis extrascolaires.

Le tableau suivant présente le nombre de candidats ayant franchis chacune des étapes du processus.

#### **Suivi du nombre de mécaniciens participant au projet**

<b>Description</b>	<b>Nombre</b>
Nombre de mécaniciens rencontrés	128
Nombre de portfolios complétés	44
Nombre de mécaniciens rencontrés en entrevue	26
Nombre de mécaniciens référés en examen	15
Nombre de candidats ayant obtenu un DEP suite à la démarche	3

On constate que le nombre de candidats impliqués dans le projet s'est « effrité » à chacune des étapes du processus. Cette observation est très importante puisqu'elle témoigne, selon nous, de la difficulté à conserver l'intérêt du travailleur dans la démarche. Nous y reviendrons dans le cadre de l'évaluation du projet.

L'objectif du projet était de valider la pertinence de l'approche de RAE afin d'identifier les besoins de formation des mécaniciens de véhicules automobiles ne détenant pas de formation initiale. Pour y parvenir, il fallait cumuler un volume suffisant d'information pour être en mesure de documenter la convivialité de l'approche et questionner la pertinence de son utilisation auprès des employeurs et des travailleurs de l'industrie en matière d'évaluation des besoins de formation. Cette évaluation repose sur trois aspects distincts :

1. Le niveau global de participation au projet;
2. Les perceptions des employeurs;
3. Les perceptions des employés.

Les perceptions des employeurs et des mécaniciens sont recueillies pour évaluer leur niveau de réceptivité générale au projet tout autant que leur satisfaction à l'égard du processus et des résultats.

### **5.1 La participation au projet**

La participation des mécaniciens et l'appui de leurs employeurs dans ce projet constitue un premier témoin de la pertinence de l'approche proposée. Force nous est de constater que le niveau de participation obtenu dans ce projet est très inférieur à celui que le Comité attendait.

Malgré les efforts consacrés à la campagne de promotion du projet et les quelques 600 appels reçus pour obtenir plus d'information sur le projet, seulement 128 travailleurs se sont présentés en rencontre d'information et moins de la moitié d'entre eux ont retourné le portfolio rempli. Par la suite, et à chaque étape du processus, un certain nombre de candidats ont abandonné le projet. Si ce tableau incite inévitablement à supposer que le produit proposé ne correspond pas aux attentes de la clientèle rejointe, il faut surtout arriver à comprendre pourquoi.

Dans ce contexte, il devient d'autant plus intéressant de s'arrêter sur le feed-back direct reçu des travailleurs et des employeurs rejoints dans le cadre du projet. Ils ont été contactés à plusieurs reprises pour assurer un suivi de la démarche et noter les difficultés rencontrées tout autant que la satisfaction à l'égard du service offert.

Les principaux éléments recueillis lors de cette cueillette de données sont regroupés par thèmes dans les sections qui suivent.

## **5.2 Les perceptions des entreprises**

- **Le DEP pour un travailleur en emploi : un recul ?**

De façon générale, la plupart des employeurs rencontrés conviennent de la nécessité de former leurs mécaniciens pour être à la fine pointe de la technologie. C'est sur le mérite d'orienter cette formation vers les compétences du DEP en mécanique automobile que les doutes se sont manifestés.

Questionnés au sujet de la formation initiale lors des rencontres terrain, les employeurs ont mentionné qu'elle s'adresse aux mécaniciens qui joignent actuellement le marché du travail. Pour les travailleurs qui sont déjà en emploi, ils considèrent qu'il est trop tard. La formation devrait être axée vers les besoins spécifiques, selon la demande du marché.

Pour plusieurs employeurs, envoyer un travailleur finaliser sa formation initiale est un retour en arrière inutile qui prend trop de temps et qui n'amènera rien de concret au quotidien. Un mécanicien n'a pas à revenir en arrière alors qu'il a déjà appris sur le terrain et que cela équivaut à une formation initiale. Ce qu'il faut faire, c'est répondre aux besoins de formation plus spécialisés immédiats.

- **Une ouverture à la formation... spécialisée**

Les concessionnaires peuvent bénéficier de grandes infrastructures pour donner de la formation et sont, par ailleurs, incités à le faire, ayant souvent une masse salariale supérieure à 250 000 \$ et étant assujettis à la Loi 90. Ils sont aussi fortement incités par le fabricant à inscrire les travailleurs en formation. Précisons ici, que pour plusieurs concessionnaires, le fabricant impose une plage horaire de formation très chargée, laissant peu de flexibilité pour les besoins individuels des travailleurs.

Malgré cela, les employeurs prétendent accuser déjà un retard sur les nouveaux produits. Ils n'ont pas le temps d'inscrire les travailleurs dans une démarche de formation à long terme. De plus, de nouveaux modèles de véhicule s'ajoutent constamment et supposent de la formation supplémentaire.

La priorité des employeurs est donc la spécialisation des travailleurs. Cette méthode leur paraît être la meilleure pour sauver du temps et de l'argent. Quelques travailleurs seulement ont ainsi besoin de formation spécialisée. Les autres effectuent des travaux d'entretien général. La productivité leur semble ainsi plus facilement assurée.

De plus, on constate que l'accès d'un travailleur à la formation dépend de certains critères tels que sa productivité, son ancienneté et de la perception de l'employeur à son égard. Les employés les plus performants, les plus autonomes et jugés comme étant les plus productifs sont ceux que l'on retrouve très souvent en formation. Les autres, jugés moins performants, sont pratiquement totalement privés de formation. Le développement de leur carrière est limité et leur légitimité à recevoir de la formation ne semble pas acquise pour les employeurs rencontrés.

Il faut souligner que dans le cas des ateliers syndiqués, la convention collective vient également influencer sur les pratiques en matière de formation. Le fait d'être syndiqués fait en

sorte de maintenir certains travailleurs en emploi et de donner à d'autres, par ancienneté, accès à de la formation continue.

- **L'intérêt à diriger le travailleur en RAE**

En théorie, l'entreprise devrait bénéficier de retombées positives en offrant à ses travailleurs des conditions favorables à leur évolution et au développement de leurs compétences. Le travailleur qui désire se perfectionner et ainsi augmenter son rendement devrait être encouragé et soutenu par des mesures incitatives de son entreprise.

Interrogés à ce sujet, les employeurs répondent qu'ils ne veulent pas prendre le risque d'envoyer en formation un travailleur qui n'a pas un rendement acceptable ou qui ne démontre pas une capacité d'apprentissage suffisante. Comme les cours de formation offerts requièrent généralement un minimum de connaissances pour assimiler et mettre en pratique les contenus livrés, les entreprises misent sur les mécaniciens qu'ils jugent mieux armés pour apprendre. Les employeurs ne voient pas spontanément les avantages d'offrir de la formation à l'ensemble des employés et comment, dans un court délai, il pourrait pallier aux besoins de formation de base de certains employés. L'opération est perçue comme improductive, et parfois même inutile.

L'approche des employeurs face à la formation de leurs employés est beaucoup influencée par les objectifs de l'entreprise à court terme et la productivité au quotidien. La carrière des mécaniciens et leur avancement individuel ne semble pas constituer un objectif en soi et on souligne que les meilleurs techniciens savent se tailler une place.

Si, de façon générale, les employeurs rencontrés ne sont pas contre le fait que le mécanicien puisse vouloir s'inscrire dans une démarche de RAE. Ils voient cependant cette démarche comme un choix individuel du travailleur. Dans leur esprit, pourquoi former une personne qui, de toute façon, ne peut avancer davantage? Ils mettent en doute la capacité d'apprendre de certains travailleurs de leur équipe et croient que, même avec de la formation d'appoint, ils ne s'amélioreraient pas.

- **Les ateliers de réparation générale**

Les ateliers de réparation générale font face à des contraintes qui leurs sont propres. Plus petites, ses entreprises ne sont pas en mesure d'offrir de la formation à l'interne ou d'assumer les frais reliés à la libération des travailleurs pour les envoyer en formation. L'employeur ne laissera pas partir un mécanicien sur les heures de travail pour aller en formation, car il ne possède pas les ressources nécessaires pour combler son absence. Bien que les dirigeants d'entreprise soient parfois ouverts à assumer les frais d'inscription en formation, c'est le travailleur qui devra souvent prendre l'initiative de s'inscrire en formation, en dehors des heures normales de travail. L'horaire de travail des mécaniciens à l'emploi des ateliers est particulièrement difficile et représente un obstacle à la formation.

Également, les employeurs de ces ateliers craignent beaucoup qu'en formant leurs employés, ils les perdent au profit de plus grosses entreprises de l'industrie parce qu'ils n'auront pas les moyens de leur offrir des conditions de travail comparables.

Il s'agit d'un cercle vicieux. D'une part, pour rester concurrentiel et maintenir une clientèle de plus en plus exigeante, l'employeur devrait investir dans la formation mais n'a pas les ressources financières ou organisationnelles pour ce faire.

### **5.3 Les perceptions des travailleurs**

- **L'école... si nécessaire mais pas nécessairement !**

Les travailleurs de l'industrie qui se sont montrés intéressés au projet, détiennent un niveau de scolarité plutôt faible. La plupart ont abandonné l'école au début du secondaire et certains avant. Ils sont conscients d'avoir des lacunes au niveau des compétences de base, telles que le français, l'anglais et les mathématiques, et c'est souvent ce qui explique leur choix d'une carrière plus « manuelle ». Ce manque de connaissances de base occasionne un bon nombre de difficultés quand vient le temps de suivre une formation de pointe. L'écart entre la formation de base dont ils auraient besoin et la formation de pointe qu'ils devraient acquérir est énorme. Malgré ce besoin, l'idée d'aller acquérir ces connaissances ne leur sourit pas d'emblée.

Le monde de l'éducation est très mal perçu de plusieurs de ces travailleurs. L'école représente un lieu d'humiliation, de stress et d'expériences négatives. Or, les connaissances acquises l'ont été de façon intuitive ou sur la base de la répétition des tâches de travail. Leur apprentissage sur le terrain leur semble plus porteur que les bancs d'école pour leur permettre d'avancer dans leur perfectionnement.

- **Les objectifs visés en s'inscrivant dans la démarche**

Malgré leurs doutes quant au mérite de retourner en formation, ces travailleurs ont encore plusieurs années à travailler et comprennent qu'un manque de connaissances peut leur nuire dans l'accès à de la formation sur les technologies de pointe, essentielles à un travail en constante évolution. Donc, la peur de ne pas suivre la cadence, le sentiment de se sentir dépassé par les événements et le stress de maintenir leur emploi sont autant de raisons qui ont poussé les mécaniciens à s'intéresser au projet de reconnaissance des acquis extrascolaires.

La motivation première des mécaniciens à l'égard du projet semblait liée au fait que la formation qui leur serait offerte dans le suivi du projet pourrait les aider à obtenir leur carte de compagnon. Ils voient dans cela une opportunité d'améliorer leurs conditions de travail.

Acquérir une spécialisation peut constituer une deuxième motivation. Les mécaniciens déplorent que l'accès à la formation ne soit pas égal pour tous. Il est donc nécessaire d'aller chercher de la formation ailleurs et par d'autres moyens.

Pour les mécaniciens à l'emploi de plus petits ateliers, l'objectif était aussi de progresser dans la carrière en recherchant un emploi avec de meilleures conditions de travail.

Peu d'entre eux voyaient le DEP comme un objectif à atteindre. Selon plusieurs des mécaniciens rencontrés, comme le DEP n'est pas « obligatoire » pour travailler comme mécanicien au Québec, le diplôme a la valeur que voudra bien lui conférer l'employeur au moment de l'embauche.

Par contre, il importe de souligner que les trois candidats ayant obtenu leur DEP en cheminant dans le processus de RAE en étaient très fiers.

- **Une image corrigée des services offerts en centre de formation**

Les travailleurs qui se sont inscrits au projet ont apprécié les contacts privilégiés qu'ils ont établis avec les formateurs des centres de formation professionnelle dans le cadre de ce projet. Alors que plusieurs avaient au départ une perception négative de ces centres, ils ont eu la perception que les enseignants impliqués dans les étapes d'entrevue et d'évaluation étaient à l'écoute de leurs préoccupations et mettaient beaucoup d'efforts pour offrir un service professionnel et respectueux des candidats.

Une très grande majorité des candidats ont jugé ces étapes du processus enrichissantes et pertinentes pour faire le point sur leur maîtrise des compétences du métier.

- **Les contraintes et difficultés rencontrées**

Chaque étape du processus demande beaucoup de temps au mécanicien. Rassembler tous les papiers qui compléteront son CV et remplir le portfolio constituent déjà pour certains « une paperasserie » harassante. Ces contraintes ont été vécues encore plus difficilement chez les travailleurs immigrants qui n'ont pas facilement accès aux documents émis dans leur pays d'origine.

Celui qui passe à travers cette première étape ira ensuite en entrevue. Si l'entrevue indique que le travailleur maîtrise une compétence, il est dirigé à l'évaluation pour cette compétence. La grille d'évaluation correspond ici aux compétences du DEP. Outre deux ou trois compétences plus contextuelles reconnues d'emblée, le travailleur pourrait être évalué sur une trentaine de compétences équivalentes aux quelques 1 800 heures du DEP. Le processus demande de la planification et une coordination serrée des étapes d'évaluation. Le travailleur doit se déplacer d'une à quatre soirées entières pour être évalué et se voir reconnaître ses compétences sur les modules maîtrisés.

Le processus d'évaluation mise sur des enseignants qui maîtrisent bien les outils d'évaluation. Certains centres de formation professionnelle impliqués ont vécus plusieurs difficultés à organiser l'évaluation, faute de disponibilité d'enseignants pour la réaliser. Ceci a entraîné des délais dans le processus.

Mentionnons aussi que dès ces premières étapes du projet, certains travailleurs ne maîtrisant pas bien la langue ont abandonné le processus, éprouvant d'énormes difficultés à s'insérer dans la démarche. Une dizaine de travailleurs immigrants se sont retirés du projet entre le moment de remplir le portfolio ou immédiatement après l'entrevue.

Après l'étape d'évaluation, on indique au travailleur, le nombre estimé d'heures de formation qu'il devrait suivre pour acquérir les compétences manquantes. Le tableau apparaissant à la page suivante fournit un exemple du bilan de la formation manquante pour les candidats d'un des centres de formation impliqués dans le projet. On peut y constater que les besoins individuels de formation manquante oscillent entre 10 et 905 heures et qu'ils diffèrent grandement d'un candidat à un autre.

**Tableau de la formation manquante en mécanique automobile  
pour dix candidats d'un centre de formation professionnelle impliqué**

Module	Titre	H./progr.	Candidat 1	Candidat 2	Candidat 3	Candidat 4	Candidat 5	Candidat 6	Candidat 7	Candidat 8	Candidat 9	Candidat 10	Heures totales	Nombre de candidats	Moyenne en heures
1	Métier et formation	15											0	0	0
2	Caractéristiques d'un véhicule automobile	30											0	0	0
3	Communication interpersonnelle	30											0	0	0
4	Santé, sécurité et protection de l'environnement	15											0	0	0
5	Soudage et oxycoupage	45		45									45	1	1
6	Travaux d'atelier	60								10			10	1	1
7	Moteurs à combustion interne	75	75				10	15		20		20	140	5	28
8	Réparation de moteurs à combustion interne	105	105	30		10	30	30	15	25	15	15	275	9	31
9	Circuits électriques et électroniques de base	75	75	30	30		30	30		75	45	30	345	8	43
10	Réparation de circuits d'éclairage	60	60		60			15					135	3	45
11	Systèmes liés à la température du moteur de l'habitacle	30	10	30	15			15		15	10		95	6	16
12	Entretien et réparation de systèmes de refroidissement	45	15	10	15			15		20	20		95	6	16
13	Entretien général d'un véhicule automobile	60											0	0	0
14	Recherche d'emploi	15											0	0	0
15	Systèmes liés à la tenue de route	60		60	60			10					130	3	43
16	Rép. de la suspension, direction et freins conventionnels	105						10					10	1	10
17	Organes de transmission	90	90	90	30		30	30		90	20		380	7	54
18	Réparation des organes de transmission	105	105	105	30		30	45	10	105	45		475	8	59
19	Système de base commandé par ordinateur	60	60	30	20		20	15		60	30	30	265	8	33
20	Syst. de démarrage, charge et access. électromagnétiques	75	15		75		20	12		30	25	30	207	7	30
21	Rép. Systèmes de charge, démarrage et acc. électromag.	75	15	10	75		20	12		30	25	30	217	7	31
22	Systèmes de sécurité passifs et actifs	45	45	45	30			45		45	20	15	245	7	35
23	Rép. des freins antiblocage et accessoires de sécurité	60	60	60	35			60		60			275	5	55
24	Systèmes d'allumage électronique	60	15	60	30			30		30	25	25	215	7	31
25	Réparation des systèmes d'allumage électronique	75	15	75	30			30		30	25	25	230	7	33
26	Systèmes antipollution et d'injection électronique	60	10	60	30		12	30		60	15	30	247	8	31
27	Ent. et répar. des syst. Antipollution et d'injection électronique	90		90	40		12	45		90	15	30	322	7	46
28	Diagnostic de l'état des syst. intégrés du gr. motopropulseur	75	75	75	40		25	45		75	30	30	395	8	49
29	Entrepreneuriat	15	15				15	15		15		15	75	5	15
30	Intégration au milieu du travail	90											0	0	0
<b>Total</b>		1800	860	905	645	10	254	554	25	885	365	325	4828		736

Note Les cases noircies indiquent les compétences maîtrisées par le candidat.  
Les chiffres apparaissant dans les autres cases indiquent le nombre d'heures de formation manquantes.

Globalement, la moyenne d'heures de formation manquantes chez les candidats ayant passé à travers ces étapes est de l'ordre de 480 heures. À raison de six heures de cours par semaine, cela représente un projet de formation pouvant s'étaler sur plus d'un an. On peut comprendre l'hésitation des travailleurs en emploi à s'insérer dans une telle démarche.

- **L'organisation de la formation manquante**

Si la longueur du processus en a découragé plusieurs, les tentatives d'organisation de la formation manquante sont venues ajouter de nouvelles contraintes au tableau déjà brossé. On ne peut que constater que les capacités actuelles des centres de formation professionnelle pour dispenser la formation manquante dans le processus de RAE sont très limitées.

Les centres de formation ne peuvent obtenir un financement adéquat pour dispenser cette formation que s'ils ont le nombre de candidats requis pour constituer des groupes. Un tel objectif est pratiquement inatteignable dans un contexte où les besoins individuels de chacun des travailleurs sont différents. Pour y parvenir, il faudrait qu'un très grand nombre de mécaniciens s'inscrivent simultanément dans le processus de RAE, démontrent des besoins de formation similaires et soient disposés à suivre la formation manquante au même moment. Les probabilités de regrouper l'ensemble de ces conditions demeurent plutôt faibles.

Autre obstacle, plusieurs de ces travailleurs ne détiennent pas les préalables requis pour s'inscrire au DEP. On peut alors les inviter à passer certains tests (TDG-TENS) pour devenir admissibles, mais l'exercice prolongera à nouveau les délais et demandera encore du temps et de la préparation au travailleur.

Par ailleurs, ces travailleurs ne sont pas disponibles pour s'inscrire en formation durant la journée puisqu'ils travaillent à temps complet. Or, des contraintes physiques et organisationnelles ne facilitent pas la diffusion de la formation le soir en centre de formation. Par exemple, certains systèmes des véhicules démontés par les élèves, le jour, seront remontés le lendemain et ne pourraient être utilisés le soir qu'au prix d'une logistique coûteuse. D'autres installations ne sont pas disponibles puisque certains locaux sont aussi utilisés à des fins de perfectionnement.

Bref, l'organisation de cette formation manquante devient un casse-tête complexe et il faut être très persévérant pour franchir tous ces obstacles.

---

## **6. PRINCIPAUX CONSTATS DÉCOULANT DU PROJET**

---

Le Comité sectoriel misait sur l'approche RAE pour orienter l'évaluation des besoins de formation chez les mécaniciens ne détenant pas de formation initiale. La résistances des employeurs et des employés à s'inscrire dans le processus et les difficultés rencontrées à retenir les travailleurs dans la démarche questionnent sur la convivialité de ce choix dans le contexte actuel. Pour que l'approche RAE soit utilisée à cette fin, il faudrait revoir les paramètres qui l'encadrent tout autant que ses modalités de réalisation.

### **Des objectifs à revoir**

Les travailleurs veulent combler leurs besoins de formation. Mais ils veulent le faire de la façon la plus efficace possible. L'obtention du DEP leur apparaît comme un objectif secondaire qui ne justifie pas le long cheminement proposé pour atteindre une éventuelle diplomation. Les besoins de formation du travailleur sont souvent spécifiques et le repositionnement de ces besoins dans le cadre élargi du DEP prend, pour certains, l'allure d'un détour sans fin. En ce sens, le processus de reconnaissance des acquis extrascolaires devrait être recentré sur l'identification de la réponse aux besoins de formation du travailleur en emploi. Il devrait être possible d'atteindre cet objectif sans nécessairement le faire cheminer dans l'ensemble des compétences du DEP.

### **Un processus à simplifier**

Le processus d'évaluation des acquis est long et relativement complexe. Avant que l'on puisse identifier les compétences manquantes, le travailleur aura passé beaucoup de temps à démontrer les compétences qu'il maîtrise. Ceci dans un processus d'examen formel en atelier scolaire. Cette étape pourrait probablement être simplifiée pour atteindre plus rapidement l'objectif visé.

La question des préalables scolaires constitue un autre irritant majeur, une barrière à l'entrée qui devrait être levée.

### **Une accessibilité accrue à la formation manquante**

L'évaluation n'est pas une fin en soi. C'est un moyen d'identifier des lacunes pour ensuite y répondre. Si les centres de formation qui offrent le service de RAE ne disposent pas du financement requis pour organiser la formation manquante, le processus perd une grande partie de son sens.

De notre avis, les travailleurs sans formation initiale sont des personnes qui ont contourné le système d'éducation. Ce même système devrait être en mesure de les accueillir à nouveau, quelques années plus tard, si des besoins de formation initiale freinent l'avancement de ces travailleurs dans leur emploi. Mais la personne en emploi est différente du jeune de niveau secondaire. L'offre de formation doit s'adapter aux besoins de cette nouvelle clientèle et fournir des conditions de formation favorables à sa réussite.

### **Une collaboration à poursuivre**

Les centres de formation impliqués dans le projet sont tous très conscients des barrières qui freinent l'accès à la RAE actuellement. Mais ils doivent respecter le cadre qui leur est fixé par le ministère de l'Éducation et organiser les activités avec le financement qu'on leur octroie.

Si ces modalités étaient assouplies, l'offre de service pourrait probablement mieux s'adapter aux besoins de la clientèle visée.

---

## 7. CONCLUSION

---

Pendant que le Comité sectoriel menait ce projet dans l'industrie, la réflexion des divers organismes concernés par la reconnaissance des acquis au Québec se poursuivait sur le sujet. En juin 2000, le Conseil supérieur de l'éducation déposait un avis au ministère de l'Éducation où plusieurs contraintes limitant l'implantation de l'approche RAE étaient identifiées. Au moment où nous rédigeons le présent rapport, le projet de Politique de l'éducation des adultes du ministère de l'Éducation était également soumis à la consultation et se penchait, entre autres, sur le RAE. Il est très intéressant de constater que la plupart des difficultés rencontrées dans la réalisation de ce projet font déjà partie des préoccupations de l'ensemble de ces intervenants et devraient faire l'objet de mesures correctives visant à améliorer les processus existants. On en traite en ces termes :

*« Des progrès intéressants ont été accomplis depuis une quinzaine d'années au Québec en matière de reconnaissance des acquis par les établissements d'enseignement. Des instruments ont été mis au point et rendus disponibles concernant la formation générale et la formation professionnelle. Des nouveaux outils sont également en cours d'expérimentation et les technologies de l'information et de la communication offrent de nouvelles possibilités. Malgré tout, de sérieux problèmes persistent, qui semblent de nature systémique. Ils ont pour effet de freiner l'accessibilité de certaines personnes aux services de reconnaissance des acquis offerts par les établissements scolaires ou de décourager la population d'y avoir recours. Parmi les éléments les plus régulièrement soulevés se trouvent au premier chef le financement inadéquat et la difficulté d'acquérir la formation manquante. Puis viennent la disparité et l'insuffisance de l'offre de services de reconnaissance des acquis, le manque d'instruments d'évaluation variés, la rigidité des règles d'admissibilité, la disparité entre les ordres d'enseignement et les délais indus pour la population visée. » \**

Le Comité demeure persuadé qu'un solide processus de reconnaissance des acquis pourrait constituer un tremplin pour répondre aux besoins de formation du travailleur en emploi. Mais actuellement, le nombre de marches à monter pour atteindre ce tremplin a de quoi décourager les plus tenaces. Il nous reste à souhaiter que l'importante démarche de réflexion qui se poursuit actuellement sur la question de la RAE donne un nouveau souffle à cette approche.

Malgré tout, le contact privilégié qu'a permis ce projet avec les mécaniciens et les entreprises de l'industrie est inestimable. Il permet de dégager un portrait juste des attentes et des préoccupations de chacun à l'égard de la formation et de l'évolution sans cesse croissante des exigences de la technologie dans l'organisation du travail.

---

\* Source : Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue (Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, 2001)