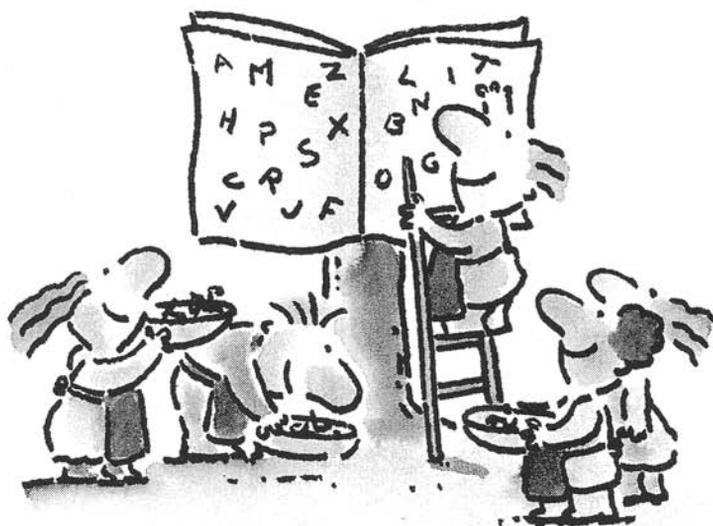


# ALPHABÉTISATION POPULAIRE, EMPLOI, ET APRÈS...

Recherche et bilan des expériences réalisées  
dans des groupes d'alphabétisation populaire,  
de 1990 à 1994.



par Françoise Lefebvre  
pour le Regroupement des groupes populaires  
en alphabétisation du Québec

# **ALPHABÉTISATION POPULAIRE, EMPLOI, ET APRÈS...**

Recherche et bilan des expériences réalisées dans des groupes d'alphabétisation populaire, de 1990 à 1994, par Françoise Lefebvre, pour le Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ), janvier 1995.

La réalisation de ce document a été rendue possible grâce à la participation financière du Secrétariat national à l'alphabétisation par le biais des « Initiatives fédérales-provinciales conjointes en matière d'alphabétisation » (IFPCA).

Dépôt légal: 1<sup>er</sup> trimestre 1995  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN 2-921293-07-2

Recherche et rédaction :  
**Françoise Lefebvre**

Coordination du projet :  
**Nicole Lachapelle**

Correction :  
**Nicole Lachapelle et Jean-François Aubin**

Conception et mise en pages :  
**Diane Héroux**

Illustration :  
**Philippe Beha**

Impression :  
**Service de reprographie  
de l'UQAM**

Diffusion :  
**RGPAQ  
5040, boul. St-Laurent  
Montréal (Québec) H2T 1R7  
(514) 277-9976**

---

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Avant-propos</b> .....	<b>7</b>
1. Sensibilisation: alphabétisation et emploi .....	<b>11</b>
2. Pré-emploi et alphabétisation .....	<b>19</b>
3. Alphabétisation et formation professionnelle .....	<b>31</b>
4. Alphabétisation en milieu de travail .....	<b>39</b>
5. Alphabétisation des travailleurs .....	<b>49</b>
Quelques outils fort utiles .....	<b>57</b>
Lexique .....	<b>60</b>
<b>Annexe 1.</b> Questions d'ordre méthodologique .....	<b>61</b>
Les organismes rejoints .....	<b>62</b>
Le cadre de la cueillette d'informations .....	<b>66</b>
<b>Annexe 2.</b> Liste des documents relatifs à l'alphabétisation et à l'emploi, disponibles au Centre de Documentation sur l'Éducation des Adultes et la Condition Féminine .....	<b>71</b>

---

# AVANT-PROPOS

**D**epuis déjà quelques années le RGPAQ et ses groupes membres s'interrogent sur la question du lien à faire entre l'alphabétisation et l'emploi. La situation actuelle du marché du travail et les difficultés rencontrées par les travailleurs et les travailleuses rendent encore plus difficile l'arrimage entre l'alphabétisation et l'emploi. En effet, la possibilité pour les personnes sous-scolarisées de se trouver du travail est de plus en plus rare. Que dire alors des opportunités pour les personnes analphabètes! Malgré cela le discours dominant insiste pour que la main-d'œuvre soit compétitive: mondialisation des marchés oblige!

C'est souvent à cause de ces pressions de l'extérieur mais aussi de l'intérieur, de la part des participants et des participantes des groupes, que ces derniers ont parfois choisi d'explorer la piste de l'alphabétisation en lien avec l'emploi.

Encore là plusieurs avenues sont possibles; on peut voir ce lien de plusieurs manières: est-ce qu'on parle de pré-emploi ou de formation professionnelle tout en s'alphabétisant? Parle-t-on d'alphabétisation des travailleurs et des travailleuses ou de la sensibilisation des milieux de travail à l'analphabétisme... Plusieurs facettes, plusieurs réalités différentes. Ce document présente différentes expériences tentées par des groupes d'alphabétisation surtout, sur la question de l'emploi et de la formation professionnelle.

La recherche et la rédaction du document ont été confiées à Françoise Lefebvre qui a procédé par une cueillette d'informations auprès des groupes concernés. Comme vous pourrez le constater des choix ont été faits quant à la présentation des expériences. Nous avons voulu présenter avec plus de détails une expérience plus «typique» tout en présentant plus brièvement chacune des expériences recensées. Vous trouverez les détails de la méthodologie utilisée en annexe 1.

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont bien voulu donner de leur temps pour raconter un peu leur expérience, de même que Françoise qui, en peu de temps, a réussi à brosseur un tableau assez significatif des expériences réalisées sur la question.

A travers toutes ces expériences, tous ces projets, un questionnement s'impose : dans le contexte de la rareté du travail, de la surenchère des diplômes, les groupes d'alphabétisation doivent-ils s'orienter en ce sens ? Où est la place de l'alphabétisation populaire dans ce débat ?

C'est un peu pour déclencher une réflexion sur toutes ces questions que le RGPAQ a initié cette recherche. Il n'est peut-être pas encore temps de répondre à ces questions mais nous souhaitons quelles soient présentes lors de la lecture de ce document pour que vous puissiez par la suite initier à votre tour des débats, des discussions au sein de votre équipe de travail, de votre conseil d'administration, de votre entourage. Le lien entre l'alphabétisation et l'emploi doit exister mais encore faut-il que tous et toutes puissent avoir accès à l'un comme à l'autre...

Nicole Lachapelle  
RGPAQ

---

# 1.

## SENSIBILISATION: ALPHABÉTISATION ET EMPLOI



**L**e groupe **Ludolettre** de St-Léonard d'Aston s'est engagé « jusqu'au cou » dans le développement économique et social local. Il en va de la survie même de leur localité ! En avril 1994 se tenait un colloque sur le « Développement local et économique » auquel les participants de Ludolettre avaient été incités à participer. Suite à ce colloque, quatre comités ont été formés : centre communautaire, développement économique et industriel, concertation et développement touristique. Ludolettre fait partie des trois premiers comités.

L'analyse faite par le groupe relativement au problème de l'emploi est la suivante : d'une part il y a des gens « formés » (possédant une certaine expertise) qui quittent pour aller travailler vers les centres plus urbains (exode) d'autre part, certaines entreprises qui donnent des sous-contrats les commandent à l'extérieur de la région. Le groupe pense que, dans la localité, il y a certainement une main-d'œuvre qualifiée, bien que peu scolarisée, qui pourrait faire ces travaux... Main-d'œuvre qui, depuis la fermeture de beaucoup de compagnies, se voit de plus en plus contrainte

de travailler « au noir ». Que faire ? D'abord et avant tout, sensibiliser les employeurs pour développer une solidarité entre eux (micro et petites entreprises) et les travailleurs potentiels qui pourraient répondre à leurs besoins sans nécessairement posséder un diplôme de secondaire V. De tels travailleurs existent et sont connus de Ludolettre puisque ils font souvent appel à l'organisme ou suivent des cours de formation de base.

À cet effet, le groupe a entrepris depuis deux ans, de se faire connaître plus systématiquement dans la région. À chaque semaine, il utilise le journal local pour faire de la publicité et de la sensibilisation. Il offre également aux entreprises de s'adresser directement à lui pour la main-d'œuvre afin de favoriser l'emploi des gens de St-Léonard. Il possède une banque de candidats susceptibles de trouver de l'emploi dans des domaines diversifiés. Le but de cette offre est de faire prendre conscience aux employeurs potentiels de penser d'abord à la main-d'œuvre locale.

Et l'alpha dans tout ça ? Actuellement, un vaste projet trotte dans la tête des gens de Ludolettre : par le biais d'un sondage, ramasser de

l'information auprès des entreprises relativement à leurs sous-contrats donnés à l'extérieur de la municipalité, leurs besoins en main-d'œuvre, leurs besoins de services (télécopieur, secrétariat, etc.) et offrir aux personnes analphabètes qui désirent retourner en emploi, la possibilité de voir avec elles, leurs besoins en formation professionnelle pour pouvoir combler les emplois qui seraient potentiellement disponibles si les sous-contrats étaient donnés dans la localité plutôt qu'ailleurs.

La sensibilisation est grande à faire : le groupe souhaite rejoindre le centre Travail-Québec, les employeurs, le Centre d'emploi du Canada, les journaux afin de leur « vendre » l'idée d'une vaste campagne de développement de la main-d'œuvre locale. Ce développement prendrait la forme, entre autres, d'un programme de formation professionnelle adapté aux personnes peu scolarisées qui participeraient, par ailleurs, à bâtir cette formation. Un autre objectif est également très présent dans cette idée de sensibiliser tous ces intervenants : les gens peu scolarisés sont souvent victimes d'accidents de travail parce qu'ils occupent, plus souvent qu'autrement, des emplois

à haut risque. Lorsque les accidents se produisent, ils sont démunis, non protégés, peu informés. L'idée est donc d'échanger sur les conditions de travail décentes qui, à plus ou moins long terme, seront bénéfiques pour tous : tant les employeurs, les travailleurs que la société en général.

Le projet de Ludolettre, s'il est financé adéquatement par les IFPCA, permettra de concrétiser plus rapidement cet ensemble d'actions de sensibilisation à mener à divers niveaux. Une personne de l'interne pourrait ainsi consacrer systématiquement une partie de sa tâche sur ce dossier. Pour le moment, plusieurs partenaires à sensibiliser ont été ciblés : la chambre de commerce, les comités mis sur pied en avril 1994 (incluant des gens du groupe d'alphabétisation), la table régionale des organismes en emploi (afin d'engager des gens du milieu, lorsque la formation verra le jour), le député fédéral et le député provincial (afin de les conscientiser à ce que vivent les personnes analphabètes, au jour le jour, face à l'emploi), la MRC (municipalité régionale de comté) pour la sensibiliser à l'emploi local...

Le but ultime de cette vaste sensibilisation : faire baisser le taux de chômage à St-Léonard et assurer aux personnes peu scolarisées une formation leur permettant d'avoir accès à la fois à des emplois plus gratifiants et mieux protégés. N'y a-t-il pas déjà six villages au Québec dont le pourcentage de travailleurs en emploi est de 100% ? « Et pourquoi pas chez nous ? » de dire Danielle Marchessault, la coordinatrice du projet...

De la sensibilisation, plusieurs autres groupes en font ou en ont fait, que ce soit en regard de l'emploi, des entreprises ou de la population en général. Quatre autres groupes qui ont été interrogés, dans le cadre de ce bilan, ont identifié leur projet sous cette rubrique.

► Tout d'abord, l'**Arbralette**, en 1990, de concert avec un autre groupe et une commission scolaire, a participé à une campagne de sensibilisation auprès des employeurs. Le résultat de ce travail fait en concertation a amené l'Arbralette et la commission scolaire à se définir mutuellement des champs plus spécifiques d'intervention. Ainsi, l'Arbralette s'occupe exclusivement d'alphabétisation dite « fonctionnelle » alors que la commission scolaire intervient davantage sur l'alphabétisation en lien avec l'emploi.

Chacun est satisfait de cet arrangement : d'un côté, lorsque le groupe reçoit des personnes qui pourraient être éligibles au programme de la commission scolaire (stage en milieu de travail, entre autres), il les réfère, et de son côté, la commission scolaire fait de même pour les personnes qui désirent suivre de la formation en alphabétisation de type fonctionnel.

► À **La Boîte à lettres** de Longueuil, la sensibilisation face à l'analphabétisme et l'emploi se fera concrètement par une émission de radio. Ce projet, de cinq émissions radiophoniques, financé sur deux ans par le Secrétariat national à l'alphabétisation, permet au groupe de payer une portion de salaire à une permanente, les frais de déplacement des 20 jeunes qui y sont impliqués et le coût de participation à certaines activités culturelles qui seront commentées durant l'émission. Ces émissions se feront en partenariat avec la radio communautaire (CHAA MF).

Le groupe La Boîte à lettres travaille uniquement avec des jeunes (18-30 ans). La question de l'emploi et de la recherche d'emploi est donc cruciale. Le thème de l'emploi sera abordé de la façon suivante: certains employeurs seront approchés avec ce type de questions: « Engageriez-vous quelqu'un qui n'a pas de secondaire V mais qui, par contre, est sérieux, intéressé, motivé? » Ensuite, les personnes qui fréquentent les ateliers, qui sont en emploi et qui le conservent, seront interpellées: Comment s'y sont-elles prises pour trouver un emploi? Que font-elles

pour le conserver? Finalement, comme La Boîte à lettres a un projet avec la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) qui touche un autre groupe de participants, il sera question aussi avec eux de recherche d'emploi et de pré-emploi.

Ce projet implique, outre une stagiaire de l'Université de Montréal qui y travaille trois jours semaine, une permanente qui supervise l'ensemble et une personne bénévole qui s'occupe d'un des trois comités mis sur pied pour l'actualisation de l'ensemble de la démarche. La vingtaine de participants qui travaillent à cette série d'émissions de radio se réunit trois heures par semaine afin de mettre en commun le travail accompli.

► Au **Centre d'alphabétisation** d'Argenteuil, le projet est à l'état de... projet. On est prudent. L'intention est de concevoir du matériel pour la sensibilisation et la formation en entreprise mais on attend d'abord de connaître les sommes qui seront allouées par le Secrétariat national à l'alphabétisation avant de s'engager plus avant! Comme certains groupes ont déjà produit des outils de sensibilisation, le centre ne part pas de zéro, une chance pour eux!

► À **La magie des mots**, de St-Polycarpe, les besoins identifiés à l'origine (1991) étaient de sensibiliser les employeurs parce que le groupe savait qu'il y avait plusieurs personnes analphabètes en emploi et qu'il désirait, par ce biais, recruter de nouveaux participants.

Le groupe a donc sélectionné des entreprises de cinq employés et plus (nous sommes en milieu agricole), par le Centre d'emploi de sa région. Un peu plus de 400 petites entreprises ont donc été identifiées. De ces entreprises, 113 ont été rejointes par un questionnaire qui a été rempli par 13 d'entre elles. Suite à cette étape, une mini-conférence a été organisée et on s'est rendu compte que la formation souhaitée par les entreprises, était une formation plus « pointue », liée davantage à l'emploi que la formation de base offerte par l'organisme.

Le financement reçu par les IFPCA a permis d'engager quelqu'un de l'extérieur qui a suivi ce dossier étape par étape. Le groupe est satisfait des résultats atteints car, à cause de la taille réduite de son équipe de travail, il n'aurait pas pu autrement envisager faire cette sensibilisation de façon aussi poussée. Par ailleurs, cela a permis aux intervenants de la Magie des mots de mieux saisir l'impact de la conjoncture économique actuelle sur les petites entreprises : celles-ci sont, pour plusieurs d'entre elles, en état de survie, certaines sont saisonnières alors dans ce contexte, la formation apparaît comme un luxe qu'elles peuvent difficilement s'offrir...

Des suites possibles ? On compte se pencher sur la question de la diversification de la « clientèle », dans le cadre des réunions du conseil d'administration, au cours des prochains mois. C'est donc à suivre...

► **Conclusion**

Comme vous pouvez le constater, la sensibilisation en regard de l'analphabétisme et de l'emploi, prend des formes diversifiées. Règle générale, on compte sensibiliser les entreprises lorsqu'on désire diversifier son type d'intervention et rejoindre une nouvelle « clientèle ».

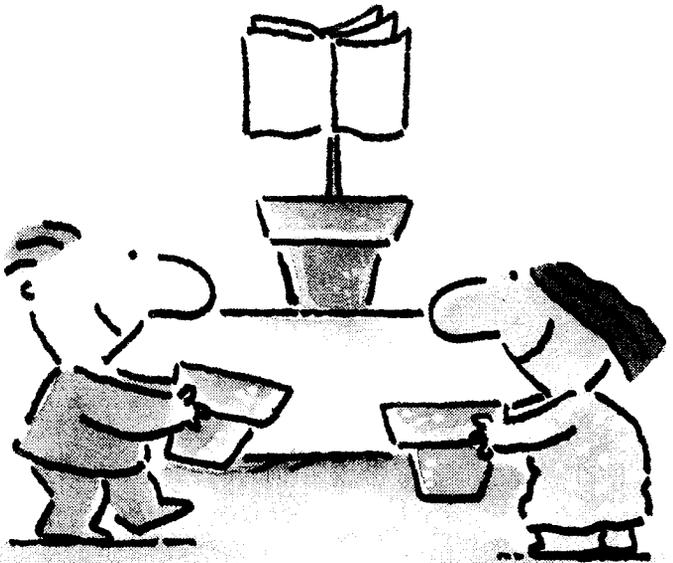
Ce type de sensibilisation crée des attentes au sein de certaines entreprises, attentes auxquelles les groupes seuls ne peuvent répondre s'il n'y a pas de ressources financières nouvelles qui sont injectées dans l'organisme... On tente aussi de sensibiliser les employeurs éventuels au fait qu'un diplôme de secondaire V n'est pas toujours nécessaire pour un emploi!

On peut s'interroger sur l'impact de la sensibilisation auprès des entreprises si cette activité ne peut être poursuivie ou si elle n'est pas vue comme une étape préalable à une intervention. Il faut noter aussi que ce type de sensibilisation demande beaucoup de temps et d'énergie. Il faut donc avoir les ressources nécessaires pour que cette activité puisse s'intégrer aux autres activités du groupe.

Quelques groupes ont tenté d'assortir leurs efforts de sensibilisation d'une « offre de services » en milieu de travail. Certaines expériences, à cet égard, furent plus heureuses que d'autres. C'est ce que vous découvrirez en consultant la rubrique « Alphabétisation en milieu de travail » de l'actuel bilan.

---

## 2. PRÉ-EMPLOI ET ALPHABÉTISATION



**L**ettres en main de Rosemont a expérimenté un projet de pré-emploi et alpha, de concert avec un groupe du quartier Villeray, La Jarnigoine. Au départ, la Corporation de développement économique et communautaire (CDEC) Rosemont/ Petite-Patrie avait approché Lettres en main, dans le cadre des projets FAMO (fonds d'adaptation de la main-d'œuvre), l'invitant à présenter un projet novateur.

Les besoins identifiés étaient les suivants :

- amener les participants à être davantage conscients de ce qu'ils sont en mesure d'accomplir malgré leurs difficultés réelles en lecture et en écriture ;
- donner un outil aux personnes afin de les habiliter à mieux se « vendre » lors d'une recherche active d'emploi ;
- aller chercher auprès de certains employeurs leurs critères d'embauche et les sensibiliser aux compétences des personnes non diplômées.

Le groupe voulait aussi, par le biais de ce projet, explorer de nouvelles avenues. Ainsi une double réponse est donnée : d'une part un travail de sensibilisation et, d'autre part, la mise sur pied d'ateliers. La sensibilisation a consisté à dresser une liste d'employeurs potentiels, de les cibler par type d'entreprise (garage, magasin, restaurant, manufacture, entretien ménager, endroits où des personnes peu scolarisées travaillent parfois) et de faire un premier contact téléphonique avec eux. Dans un deuxième temps, un dépliant leur était envoyé et, finalement, ils étaient invités à une rencontre avec les participants, lors d'un 5 à 7. Bien qu'une seule entreprise soit venue à cette réunion, l'expérience semble avoir été très intéressante pour les personnes présentes à la rencontre. Le même constat ressortait lors de l'entrevue réalisée avec le groupe **La Jarnigoine**.

L'expérimentation s'est déroulée dans les deux groupes, de février 1993 à janvier 1994. Au départ, une période intensive de recherche de matériel s'est effectuée afin de préparer les ateliers. À Lettres en main, c'est une personne de l'équipe de travail qui s'est occupée du projet

alors qu'à La Jarnigoine, c'est une personne bénévolement impliquée dans le groupe qui a été engagée pour ce projet et qui l'a piloté. Le financement a servi aux dépenses liées au projet: salaires, matériel de sensibilisation, matériel pour les participants. Les ateliers ont été offerts à l'ensemble des participants à Lettres en main, dans un contexte de volontariat. À La Jarnigoine, les ateliers ont été offerts aux participants touchés par la mesure « rattrapage scolaire » (entente avec le centre Travail-Québec). Dans les deux organismes, les niveaux en lecture et écriture n'ont pas joué de rôle sélectif. Les ateliers se sont étendus sur deux sessions: mi-février à fin juin 1993 et septembre 93 à fin janvier 1994.

L'analyse des résultats atteints est somme toute plutôt positive. Dans les deux organismes où se sont déroulés les ateliers, les animatrices rencontrées ont constaté que les participants et les participantes ont acquis de nouveaux concepts relatifs au marché du travail (vocabulaire relié à l'emploi, connaissance d'ou-

tils liés à la recherche d'emploi). Ils et elles se sont découvert des capacités dans le volet connaissance de soi, ont développé une meilleure estime d'eux-mêmes, se sont sentis valorisés. Dans les deux organismes, le document « Questions de compétences »<sup>1</sup> a été utilisé avec bonheur. À La Jarnigoine, trois personnes ayant suivi cette formation ont trouvé un emploi.

Par ailleurs, le niveau de satisfaction relatif à l'atteinte des objectifs amène les organismes à se questionner sur un certain nombre de points. À La Jarnigoine, l'équipe n'a pas eu l'occasion de s'approprier ce projet autant qu'elle l'aurait souhaité. Cela a occasionné certaines tensions à l'interne mais a permis à l'équipe de se positionner relativement à ses attentes dans un contexte de projet en dehors des activités régulières. De plus, le fait que les ateliers mis sur pied n'étaient pas suivis dans un contexte de volontariat amène l'équipe à se questionner sur l'impact réel que ce type de projet peut avoir sur certains participants non motivés à faire une telle démarche...

1. Voir l'expérience de l'Institut canadien d'éducation aux adultes (ICÉA) à la fin de cette section.

Aussi le constat suivant est-il apporté: quand il s'agit d'activités parallèles à l'alphabétisation, quand le groupe constitué ne l'est que pour fin d'expérimentation et quand les personnes sont de plusieurs niveaux d'apprentissage différents, il apparaît une baisse de motivation et l'intérêt des gens diminue...

Malgré tout, le groupe envisage des suites. Une des possibilités serait d'approfondir l'approche concernant le volet « employeur » du précédent projet. Les animatrices estiment en effet qu'un travail de démystification de l'analphabétisme est à faire auprès des employeurs. Elles pensent à l'idée de « vendre » la notion des « compétences fortes »<sup>2</sup> des personnes peu scolarisées en sensibilisant les employeurs potentiels aux aptitudes et habiletés développées par ces personnes. Ce n'est, pour le moment qu'une ébauche...

À Lettres en main, la personne rencontrée était celle qui avait suivi le projet du début à la fin. Son niveau de satisfaction était également em-

preint de nuances. D'une part, il n'y a eu aucune suite tangible à ce projet, au niveau des participants. Elle constate que les gens étaient beaucoup plus en « exploration » que prêts à aller sur le marché du travail. De plus elle questionne la finalité du projet: « chercher et trouver » un emploi...

D'autre part, compte tenu de la conjoncture sociale et économique actuelle, est-il réaliste de penser que des personnes peu scolarisées pourront dénicher un emploi qui en « vaille la peine »? Le problème de l'employabilité des personnes elles-mêmes est-il réellement un problème de manque de connaissances relatives au marché du travail ou encore d'un manque d'habiletés à se mettre en valeur? Ne s'agit-il pas plutôt de lacunes inhérentes au manque de formation professionnelle des personnes sous-scolarisées? « Ne serait-il pas plus efficace, poursuit l'animatrice, de penser à concevoir de la véritable formation professionnelle assortie d'une formation de base en français et en calcul? »

2. Voir l'expérience de l'Institut canadien d'éducation aux adultes (ICÉA) à la fin de cette section.

Alpha-cuisine est un exemple qui est en train de faire son chemin, l'expérience de la Maison d'Haïti en est un autre... »

Un autre point soulevé à Lettres en main touche le questionnement de fond que l'organisme est en train de faire relativement à sa propre mission qui est d'offrir aux personnes analphabètes un endroit où elles apprennent à lire, à écrire, à connaître leurs droits, à s'impliquer dans la vie démocratique de l'organisme. Est-ce le rôle d'un groupe d'alphabétisation populaire, d'offrir de la formation en employabilité? N'est-on pas en train de s'éloigner de la mission première de l'organisme? Est-ce à l'intérieur du groupe que doit se poursuivre le travail relatif à l'employabilité?

► À Sept-Îles, c'est suite à une exploration dans le monde de l'alphabétisation des travailleurs, qui a duré un peu plus de deux ans à partir de 1990-91, que le groupe **LIRA** a modifié la teneur de ses préoccupations. Devant la relative réussite de l'alphabétisation des travailleurs, l'équipe a élargi son concept à celui de travailleurs « avec ou sans » emploi.

C'est ainsi que LIRA s'est fait reconnaître comme un organisme « RADE » (reconnaissance des activités de développement de l'employabilité) auprès du centre Travail-Québec de sa région. Ainsi les participants sont-ils sur une des « mesures » de l'aide sociale, pendant qu'ils suivent leur formation dans l'organisme. Les objectifs poursuivis par la formation sont nombreux et diversifiés : développer des notions de base en français et en mathématiques ; redonner aux gens le goût de reprendre leurs études ; développer les capacités en recherche d'emploi ; amener les adultes à voir l'avantage d'un retour aux études ; faire connaître le marché du travail ; faire connaître les organismes en employabilité ; augmenter la motivation et l'intérêt pour la recherche intensive d'emploi ; etc.

LIRA est en relation de partenariat avec le Centre d'emploi du Canada, la Société québécoise du développement de la main-d'œuvre et le centre Travail-Québec. Une bonne collaboration s'est établie et les échanges d'informations sont nombreux. Par ailleurs, le groupe caresse l'idée d'une collaboration plus serrée avec la SQDM relativement à un projet d'entreprise qu'il souhaite mettre sur pied et qui n'existe pas dans leur localité. Ce projet fait partie des objectifs de cette année et verra le jour s'il obtient l'assentiment des participants qui y seraient activement impliqués.

L'analyse faite par LIRA relativement aux résultats d'une première année «RADE» l'a amené à s'occuper plus sélectivement du recrutement des participants. Ainsi depuis 1993-1994, les personnes qui s'engagent dans les processus de formation de base et de formation en employabilité, sont plus motivées et plus intéressées. Certaines personnes, suite à cette formation, ont choisi effectivement de poursuivre leurs études secondaires à la commission scolaire. Pour 1994-1995, le groupe a de nombreuses perspectives. Il compte répertorier les emplois qui ne demandent pas de secondaire V afin de fournir de l'information et dans certains cas, référer les gens. Il souhaiterait aussi mettre sur pied un recueil des ressources pour la formation (alpha et emploi) et éventuellement, ouvrir un club d'emploi pour personnes peu scolarisées.

► **ÉDUKO-POP** des Bois-Francis, de Victoriaville, avait effectué, en 1992-1993, un sondage dans le but de mieux connaître sa « clientèle ». On désirait comprendre les diverses motivations des gens, quel était le déclencheur de leur retour aux études, mieux connaître leur profil socio-culturel, leur scolarité, leur degré d'habileté en lecture et en écriture.

Suite à ce sondage, l'organisme met sur pied, l'année suivante (1993-1994) un programme visant à évaluer l'intérêt des participants relativement à l'emploi ainsi que leur profil d'employabilité. Parallèlement, on tente d'établir le relevé des industries qui pourraient employer des travailleurs peu scolarisés.

L'ensemble de cette démarche est financé par les IFPCA et assumé par l'équipe, à l'interne. Le groupe de participants a été mis en relation avec des organismes diversifiés dont un représentant du programme Aide aux travailleurs indépendants (ATI), un centre de femmes, un groupe populaire qui recrute des personnes bénévoles, un club de recherche d'emploi, etc. Les résultats démontrent que l'objectif de sensibilisation au marché du travail d'aujourd'hui

par rapport aux goûts et aux capacités des participants, a été atteint. Le fait de ne pas avoir d'emploi a été dédramatisé. Les personnes ont réussi à mieux se situer et la présentation de ressources alternatives a permis de faire découvrir des mesures de « transition » entre l'alphabétisation et l'emploi. Par exemple on a découvert que n'est pas benévole qui veut, que la maison des femmes offrait des formations permettant de mieux se connaître, de se prendre en main. Bref, les ressources peuvent permettre aux gens de poursuivre une démarche autonome leur permettant de développer davantage leurs capacités de relations interpersonnelles.

D'autre part, l'organisme aurait souhaité que les personnes se fixent des objectifs d'action et un plan de travail pour réintégrer le marché de l'emploi, mais ceci n'a pas été réalisé. Un peu comme dans d'autres groupes précédemment cités, les gens en étaient plus à une phase exploratoire qu'à une phase d'action! Il n'en demeure pas moins que compte tenu du contexte d'expérimentation, le groupe est satisfait du bout de chemin parcouru.

► Le **Centre de lecture et d'écriture** (CLÉ-Montréal) a expérimenté durant deux années consécutives, un projet de reconnaissance des acquis. Le groupe avait identifié lors d'expériences d'embauche de participants dans le cadre de projets de développement de l'employabilité, que les participants présentaient certaines lacunes au niveau des compétences de base pour occuper un emploi. D'autre part, la CDEC de l'arrondissement a approché le groupe pour l'inciter à présenter un projet et, finalement, un des projets présentés a été financé à l'automne 1992.

Le groupe mettait donc en place des ateliers visant la pré-employabilité. L'expérience s'est déroulée de septembre 1992 à avril 1994. Tout au long du projet, le groupe a maintenu des liens constants avec la CDEC

et avec d'autres organismes impliqués dans le FAMO ce qui a permis au groupe de s'ouvrir sur un « autre monde ». Le groupe considère que le projet a atteint ses objectifs. Les personnes ayant participé au projet ont pu prendre conscience de leur richesse, ont fait un « bilan » de leur vie (une sorte d'autobiographie) et sont allées vers d'autres ressources pour poursuivre leur démarche. Par contre, le problème du recrutement s'est posé : malgré la promotion qui a été faite du projet peu de personnes ont été référées par les autres groupes.

Les résultats de cette expérience ont amené l'organisme à souhaiter publier le matériel didactique produit au cours de ces deux années. Il ne reste plus qu'à trouver les fonds pour le faire...

► L'ICÉA a choisi d'intervenir dans le domaine de l'employabilité et de l'alphabétisation en concevant un matériel andragogique polyvalent qui rejoindra divers milieux tant du domaine de l'alphabétisation que de celui de l'employabilité. Nos compétences fortes est en effet expérimenté dans certains groupes d'alphabétisation populaire, certaines commissions scolaires, certains groupes en employabilité et un groupe qui travaille au niveau de la reconversion de la main-d'œuvre. La Jarnigoine, Le Carrefour d'éducation populaire de Pointe St-Charles et Déclit de Berthier sont les trois groupes d'alphabétisation populaire qui ont accepté d'expérimenter cette première version.

Le projet a débuté à l'automne 1993 et se terminera au printemps 1995 par la publication du matériel (qui comprend un vidéo, un guide d'auto-formation et du matériel utilisable

(prêt-à-photocopier) auprès des participants). Les ressources financières ayant contribué à ce projet sont diversifiées: ministère de l'Éducation, Société québécoise du développement de la main-d'œuvre, Secrétariat national à l'alphabétisation (réserve centrale-IFPCA), ministère du Développement des ressources humaines du Canada. Les fonds obtenus servent à payer des salaires et des honoraires, les outils créés (matériel écrit et matériel audiovisuel), les frais d'expérimentation et les frais inhérents aux réunions du comité aviseur (formé de personnes émanant de divers milieux) ainsi que les consultations d'« experts ». L'ICÉA s'est associé au Centre St-Pierre pour la réalisation du vidéo.

### ► Conclusion

En général, concernant l'alpha et la pré-employabilité, les personnes rejointes n'étaient pas très satisfaites de l'atteinte des objectifs même si ces derniers, parfois, étaient en soi satisfaisants. Dans trois groupes, les animatrices ont mentionné leur déception personnelle face au projet et ont soulevé la réalité socio-économique comme un frein véritable à l'insertion en emploi des personnes peu scolarisées : existe-t-il réellement des emplois disponibles ou n'est-ce qu'un leurre, compte tenu du discours « officiel » relatif au développement de la haute technologie et de la mondialisation des marchés ?

À l'interne, diverses préoccupations ont été rencontrées : difficultés pour les équipes permanentes de s'approprier réellement la teneur des projets. Il semble que ces expériences se déroulent un peu en « vase clos ». Il est essentiel que les participants s'inscrivent à ces projets sur une base volontaire autrement la motivation pour entreprendre et pour poursuivre une telle démarche peut faire défaut. Il faut aussi s'assurer de la motivation des personnes : en sont-elles rendues à ce niveau ? Sont-elles vraiment prêtes à s'intégrer à

une démarche de recherche d'emploi ou en sont-elles à une période d'exploration...

Un groupe mentionnait également que ce type de projet devait être pris en main par une personne d'expérience, connaissant bien les personnes analphabètes, sinon on a un peu l'impression de jouer à l'apprenti-sorcier et d'innover « sur le dos » des participants.

L'évaluation de la situation réelle de l'emploi et du suivi post-formation est fondamentale. Si les projets ne servent qu'à occuper les personnes un certain temps, sans qu'elles ne puissent trouver d'emploi par après, on ne fait que leur faire revivre un sentiment d'échec duquel elles vont se sentir personnellement responsables.

D'autre part, les groupes sont appelés à réfléchir aussi sur la façon dont ces activités d'employabilité s'inscrivent dans l'ensemble de leurs activités : est-ce quelque chose de complètement à part, détaché du reste de la vie du groupe ou est-ce que ces activités sont intégrées à l'ensemble du fonctionnement du groupe.

Dans une autre perspective, ce qui apparaît ici, dans ce contexte de pré-emploi et d'alphabétisation, c'est le manque de ressources en employabilité réellement adaptées aux besoins des adultes peu scolarisés et l'inexistence d'une formation professionnelle « qualifiante » telle que la définit la Société québécoise du développement de la main-d'œuvre (SQDM). Les services externes de main-d'œuvre (SEMO) commencent à peine, pour quelques-uns, à concevoir qu'ils devront s'adapter à une clientèle prestataire de l'aide sociale, de moins en moins scolarisée et de plus en plus éloignée du marché du travail...

Face à cette conjoncture, quelle place les groupes veulent-ils prendre ?

---

# 3. ALPHABÉTISATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE



**À La Maison d'Haïti**, la formation professionnelle et l'alphabétisation ont trouvé un arrimage inédit. Les besoins à l'origine du projet, remontent aux années 82-83-84, lors de la vague d'immigration haïtienne basée sur le principe de «réunification des familles». Cette immigration a amené des personnes peu préparées à faire face à la société québécoise et qui étaient en grande majorité analphabètes et allophones. De plus, elles devaient rapidement assurer leur survie financière. C'est donc dans des manufactures de couture qu'une très grande majorité de femmes haïtiennes s'est retrouvée, non pas affectée à la couture mais au travail général, donc confinée à de très bas salaires.

À La Maison d'Haïti on s'est vite rendu compte que les femmes qui désiraient augmenter leur salaire devraient se spécialiser sinon elles risquaient de devoir endurer de longues heures de «temps supplémentaire». On était conscient que des personnes analphabètes et allophones de surcroît, ne pourraient possiblement pas augmenter leur employabilité en dehors des manufactures; dans ce cas, pourquoi ne

pas leur donner de meilleures chances à l'intérieur même des lieux de travail qu'elles connaissaient? C'est alors que l'idée de donner des cours de couture a germé.

Après expérimentation, les cours se sont divisés en deux types. Une première formation professionnelle consistait à apprendre le fonctionnement des machines industrielles qui servent à la production de masse. Le but était d'amener les participantes à «prendre» de la vitesse donc à devenir efficaces et rentables, dans un relatif court laps de temps. Ces cours sont d'une durée de dix à douze semaines. Ils s'adressent davantage à des personnes déjà en emploi et les aident, de fait, à améliorer leurs conditions de travail en leur permettant de devenir opératrices de machines à coudre industrielles.

Un deuxième type de cours s'est développé sous la forme d'un atelier de couture. Il s'agit d'apprendre à opérer une machine à coudre mais également d'apprendre à utiliser un patron et à effectuer toutes les opérations nécessaires pour la fabrication entière d'un vêtement.

L'atelier de couture dure environ un an. Les personnes qui en font partie ne peuvent pas éviter d'apprendre tout ce qui doit leur servir en lecture, en écriture et en mathématiques pour réussir leur formation : les termes propres aux parties d'un vêtement, l'utilisation du système métrique pour prendre les mesures, comprendre l'utilisation d'un patron de vêtement, écrire les commandes qu'elles reçoivent... Autant de mises en situation qu'elles ne peuvent éviter. La personne qui anime les ateliers de couture est également animatrice d'ateliers d'alphabétisation, donnés à La Maison d'Haïti.

Cette expérience a maintenant débouché sur la mise sur pied d'un atelier de production (comme une école-entreprise) où les personnes sont à la fois en apprentissage et en stage de travail. La production est orientée vers des demandes des gens du quartier. À l'heure actuelle, l'atelier de production répond aux besoins d'une garderie. Les participantes aux ateliers de couture et de production ont droit à un programme EXTRA (expérience en milieu de travail) qui leur donne un supplément d'allocation mensuelle. La Maison d'Haïti a réussi à négocier,

avec les centres Travail-Québec concernés, des programmes d'une durée d'un an, pour l'ensemble des participantes à cette formation.

Les ressources financières utilisées pour ce projet qui dure depuis plus de dix ans ont été prises à même le budget de fonctionnement de l'organisme qui a investi, au fil des ans, dans l'achat de machines à coudre industrielles. Les participantes, au nombre de plus de 200, paient 15 \$ par session, afin d'aider à l'entretien de l'équipement.

Actuellement, il y a divers changements dans le marché du vêtement. La Maison d'Haïti se voit confrontée à des besoins en main-d'œuvre qui changent. La production massive dans le vêtement a tendance à baisser alors qu'au Québec, c'est de plus en plus le « haut de gamme » qui semble vouloir prendre place. Dans ce sens, le groupe prévoit que l'expérimentation des ateliers de couture et de l'atelier de production va prendre de plus en plus d'importance au sein de son organisme. Le niveau de satisfaction compte tenu des objectifs concrets et réalistes qui sont ciblés dans ce projet, est élevé.

► **Atout-lire**, de Québec, expérimente aussi un projet de formation professionnelle lié à l’alphabétisation. Le projet « alpha-menuiserie » vise à former des participants pour leur permettre d’effectuer des réparations mineures et des petits travaux de rénovation.

À l’origine, certains participants se demandaient « Qu’est-ce que ça donne d’apprendre du français, des mathématiques?... » De son côté, l’équipe se posait des questions au niveau du savoir-faire des participants, de leurs compétences en lien avec l’emploi. De plus, elle désirait axer davantage son intervention au niveau du développement des compétences. Les ateliers de calcul expérimentés durant la période hivernale précédente avaient donné naissance à un projet de cantine. Ce projet a permis d’observer certaines compétences des participants et lorsque l’organisme a acheté une maison, toutes sortes d’idées sont venues dont celle de constituer un groupe qui expérimenterait de la menuiserie tout en poursuivant sa formation de base.

Ainsi, c’est autour d’un projet concret de rénovation du troisième étage de l’édifice, que s’actualise le projet alpha-menuiserie. Une animatrice en alphabétisation et un menuisier professionnel se partagent la tâche de formation. Les fonds qui servent à soutenir ce projet proviennent principalement des IFPCA et d’une demande faite à une fondation. Ce financement permet de payer les salaires, du matériel et l’achat de certains outils. Dix personnes de niveaux multiples sont impliquées dans ce projet de rénovation, sans compter les personnes bénévoles. Les possibilités de transferts des acquis sont très grandes et le sentiment d’appartenance se développe à vue d’œil (au fur et à mesure, sans doute, que les rénovations prennent forme!). Déjà, bien que le projet ne soit pas terminé, l’équipe remarque un changement d’attitudes de certains participants qui s’impliquent davantage qu’auparavant : ils se sentent valorisés par le savoir-faire qu’ils démontrent aux autres membres du groupe.

Les objectifs de départ relatifs à l'apprentissage des matières de base en lien avec la rénovation semblent atteints. Les participants qui ne voyaient pas pourquoi faire du français et des mathématiques, sont conscients du lien entre le travail manuel et la nécessité d'utiliser certains termes, certaines habiletés en calcul... Le travail le plus évident s'est accompli au niveau du changement des attitudes lié très directement aux aptitudes manuelles démontrées en actualisant la rénovation. Un changement des mentalités sera sans doute noté, puisque l'équipe d'Atout-lire est exclusivement composée de femmes et que traditionnellement, la rénovation est plutôt réservée aux hommes... Les suites possibles sont à venir; pour l'instant, tous ceux qui sont impliqués se demandent: «Que fera-t-on avec le troisième étage, quand il sera complètement rénové?»

► Le projet **Alpha-cuisine** a déjà beaucoup fait parler de lui (à cet effet, vous pouvez consulter le *Monde alphabétique* n° 5 qui lui a consacré deux articles). Innovateur, ce projet entreprend maintenant sa troisième année d'existence et prévoit, au cours de celle-ci, mettre sur pied une réelle école-entreprise avec production alliée à la formation professionnelle et à la formation de base.

À l'origine, au printemps 1991, le RÉSO (Relance économique du sud-ouest, une corporation de développement économique et communautaire) a approché deux groupes d'alphabétisation du sud-ouest de Montréal, le CÉDA de Petite Bourgonne et St-Henri et le Carrefour d'éducation populaire de Pointe St-Charles. Le projet soumis aux groupes était de former des personnes en cuisine d'établissement et en alphabétisation en même temps. L'alphabétisation était faite en lien très étroit avec l'apprentissage du métier, servant de support à la formation professionnelle. Les fonds attribués à ce projet viennent du FAIM (fonds d'aide à l'innovation de Montréal, de la SQDM).

Le Carrefour d'éducation populaire de Pointe St-Charles s'est retiré du comité de coordination mis sur pied à la fin de l'année 1992. L'analyse faite par le Carrefour est que, bien que ce projet ait été et soit intéressant, on ne reconnaissait pas l'expertise des groupes d'alphabétisation populaire puisqu'on ne leur donnait aucune ressource financière qui leur aurait permis de fournir le personnel pour donner les cours d'alphabétisation nécessaires à la réussite du projet.

De son côté, le CÉDA, à toutes fins pratiques, n'est plus impliqué dans ce projet. Au fil des ans, le comité de coordination ne semblait plus avoir sa raison d'être. Les pistes futures pour le projet alpha-cuisine : devenir une école-entreprise indépendante, ayant sa propre charte. Sans doute en entendrons-nous parler au cours des prochaines années!

► **Conclusion**

Alphabétisation et formation professionnelle semblent être une association heureuse pour les organismes rencontrés. Des personnes qui n'avaient pas leur secondaire V ont pu se former dans un contexte où sont largement dénoncées les lacunes en employabilité de la main-d'œuvre québécoise.

Les projets doivent être très concrets et les objectifs précis et mesurables. La formation doit aussi se dérouler dans un laps de temps assez limité afin que les personnes impliquées puissent en anticiper l'aboutissement. Il faudrait de plus que les organismes aient les moyens de faire un suivi à plus long terme.

Une question pourtant pointe: n'est-ce pas un des rôles de la SQDM de remédier à cet état de faits? Les groupes interpellent-ils cette société d'État et feront-ils pression pour qu'elle joue un rôle plus actif sur l'ensemble du territoire québécois, en regard des milliers de personnes analphabètes qui ne se qualifient pas pour l'accès à l'ensemble de la formation professionnelle offerte, à grands frais, par la SQDM?

Même si ces expériences sont très intéressantes, il pourrait être dangereux qu'on en fasse une panacée applicable à tout le monde. On ne doit pas mettre de côté l'alphabétisation qui vise des objectifs plus globaux au seul profit de l'alphabétisation associée à la formation professionnelle.

---

# 4. ALPHABÉTISATION EN MILIEU DE TRAVAIL



**D**e mai 1993 à septembre 1994, **La Boîte à lettres** de Longueuil a vécu une expérience très positive d'alphabétisation en milieu de travail. Une importante compagnie de la région a identifié parmi son personnel, des gens ayant des difficultés en lecture et en écriture. Cette compagnie a approché plusieurs organismes différents, dont la commission scolaire, leur demandant une « soumission » et c'est La Boîte à lettres qui a obtenu ce contrat. L'organisme était connu de l'entreprise qui contribuait à chaque année à la campagne de financement du groupe.

Les raisons invoquées pour le choix de La Boîte à lettres sont : la rapidité avec laquelle le groupe pouvait assurer le service aux employés, sa flexibilité au sujet des horaires et finalement le contenu didactique qui s'inspirait du matériel d'usine et qui s'y adaptait.

Ce contrat, estimé à un taux horaire de 75 \$, finançait le salaire de l'animatrice, l'adaptation du matériel fourni par l'usine, le transport du matériel fourni par le groupe. Du mois de mai 1993 au mois de décembre 1993, la compagnie a acquitté intégralement la facturation présentée par le groupe. De janvier 1994 à septembre 1994, la compagnie a pu profiter d'un programme d'exemption provinciale qui lui remboursait 60% de la facturation de la formation offerte chez elle.<sup>3</sup>

Le déroulement de l'expérience s'est fait à raison de quatre rencontres par semaine ; le groupé a du être scindé en deux à cause des différences de niveaux d'apprentissage. Les résultats sont très positifs : une personne a même terminé sa formation avant terme, ayant atteint les objectifs qu'elle s'était fixés ! Par ailleurs, La Boîte à lettres, appuyée par

3. C'est par le biais de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, que cette déduction peut être applicable. Le groupe qui offre la formation doit être reconnu par la SQDM qui demande, pour ce faire, le curriculum vitae de la personne qui donne la formation. Cette accréditation a coûté 500 \$ au groupe et doit être renouvelée à chaque année. Il semble que les institutions reconnues par le ministère de l'Éducation du Québec ne doivent déboursier que 50 \$ annuellement pour ce type d'accréditation. Les groupes pourraient-ils obtenir cette reconnaissance... La SQDM de la région l'a pourtant refusée à La Boîte à lettres, malgré de nombreuses démarches de la part du groupe. Il est curieux que le MÉQ reconnaisse les groupes d'alphabétisation mais pas la SQDM...

le syndicat, a fait valoir avec succès à la compagnie la nécessité de prolonger les cours pour une personne qui n'avait pas encore consolidé ses acquis de façon satisfaisante.

Durant la durée de la formation, un comité d'encadrement a été mis sur pied. Ce comité était composé de représentants de La Boîte à lettres, du syndicat et de l'employeur. Le comité s'est réuni quatre fois durant l'année. Les personnes qui suivaient la formation étaient payées par l'employeur pour la moitié de leur temps de formation. La Boîte à lettres aurait souhaité faire de la sensibilisation et du recrutement auprès des quelques 7 000 autres travailleurs, mais la compagnie ne le souhaitait pas. Elle ne voulait pas que ses clients sachent qu'il y avait, parmi ses employés, des personnes analphabètes! Certains employés, au courant de l'existence du groupe, sont allés directement à l'organisme. Il n'en demeure pas moins que la question du recrutement, dans un tel contexte, demeure « délicate » à envisager.

Le bilan de cette expérience est très positif. Un des participants a pu, dans le cadre de cette année de formation, aller chercher son permis de conduire. Ce qui est très encourageant, c'est la vitesse à laquelle les gens apprenaient. Il reste qu'ils étaient très motivés (leur efficacité au travail était très liée à cette formation...). L'entreprise, de son côté, a fait parvenir une lettre d'évaluation extrêmement positive au groupe. S'il y avait d'autres besoins de cet ordre à combler, l'expérience pourrait se renouveler.

Le groupe est conscient qu'ouvrir de nouveaux créneaux est intéressant en soi, mais qu'il faut se questionner sur la question de l'emploi. Dès le début de l'année, une journée d'orientation, pour les membres de l'équipe et du conseil d'administration, a été planifiée afin de se pencher sur l'orientation souhaitée en regard de l'alphabétisation et de l'emploi. « Comment diversifie-t-on notre intervention? Où souhaitons-nous nous diriger? Quels créneaux souhaitons-nous développer? » sont quelques-unes des questions que le groupe veut soulever.

► Dans la région de Lanaudière, trois groupes d'alphabétisation populaire se sont associés en 1991 sous le nom de « ConcertAction alpha » pour instaurer un projet d'alphabétisation en milieu de travail, projet qui a fait l'objet d'une demande de subvention au SNA. Les trois groupes concernés sont **Décllic** de Berthierville, le **Rassemblement des assistés sociaux de Joliette métropolitain** et la **Coopérative de services multiples de Lanaudière**. À l'époque c'était une première, ici, au Québec et *Le Monde alphabétique* n° 5 lui a consacré quelques pages.

La sensibilisation régionale orchestrée durant l'Année internationale de l'alphabétisation a donné son envol au projet d'alphabétisation en milieu de travail. La première année a servi prioritairement à sensibiliser certaines entreprises. Une personne a été engagée à temps plein pour monter un dossier de sensibilisation ce qui a donné naissance à un dépliant « ÉPAT » (éducation populaire au travail).

Un questionnaire a été envoyé à 150 entreprises demandant les descriptions de tâches, les exigences scolaires, le type de formation donnée à l'interne, la moyenne d'âge des employés, etc., et si l'entreprise désirait ou non qu'il y ait des suites à ce sondage. Vingt-trois entreprises ont retourné le questionnaire et huit d'entre elles étaient intéressées parce qu'elles avaient identifié des problèmes d'analphabétisme chez leurs employés. Ces huit entreprises ont été rencontrées et trois d'entre elles se sont montrées ouvertes à l'idée d'un projet pilote. Nous sommes alors en mai 1991.

L'année suivante (1991-1992), une autre demande est faite dans le cadre des IFPCA pour poursuivre le travail. Parallèlement, une recherche intensive de financement se poursuit afin de mettre sur pied un atelier « pilote ». Un dossier est envoyé au MÉQ, à la CDEC de la localité, à la Commission de la formation professionnelle (CFP, maintenant devenue la SQDM). Le travail se poursuit avec les trois compagnies ciblées l'année auparavant.

Avant même de sensibiliser à l'intérieur de l'entreprise, DÉCLIC a exigé la mise sur pied d'un comité d'implantation composé de représentants des travailleurs, de l'employeur, du syndicat et des groupes d'alphabétisation. Au moment de l'implantation du projet-pilote, un comité de travail était constitué: un représentant de l'employeur, un représentant des contremaîtres, un représentant de ÉPAT et un représentant de la CFP. C'est la CFP qui, finalement, a financé le projet-pilote, suite à la présentation d'un plan de formation. Ainsi de mars 1992 à juin 1992, le salaire de l'animatrice était payé à 60\$ l'heure; la compagnie fournissait un local, les gens suivaient la formation à raison de deux fois par semaine, durant deux heures, immédiatement après les heures de travail.

En 1992-1993, les groupes auraient souhaité poursuivre la formation, de même que les personnes qui suivaient les cours mais il y a eu arrêt de l'expérience à cause de divers facteurs. Les employés, travailleurs saisonniers, ont été mis à pied à l'automne. De son côté, l'employeur éprouvait des difficultés à aller chercher de nouveaux contrats qui lui auraient fait réembaucher les gens.

La situation de la CFP avait changé: elle était devenue la SQDM et ne défrayait plus d'heures-cours. Bref, un ensemble de circonstances a fait que l'expérience s'est arrêtée faute de...

Le bilan fait par le groupe est empreint de nuances... Les objectifs de départ étaient: sensibiliser, mettre sur pied un projet-pilote, s'assurer d'un comité d'implantation, chercher d'autres sources de financement. Les objectifs ont été atteints mais on a le sentiment que l'ensemble «tombe à plat»... L'expertise est développée mais il n'y a pas, pour le moment, d'autres sources de financement potentielles... La continuité n'a pas pu être assurée et c'est là où le groupe se sent le plus impuissant: les personnes qui avaient entrepris cette formation n'ont pas pu la poursuivre faute de ressources.

► À la même époque, le **CÉDA** et le **Carrefour d'éducation populaire** étaient approchés par le RÉSO pour le projet Alpha-cuisine et le CÉDA, qui souhaitait depuis quelque temps diversifier son intervention en alphabétisation, s'informait auprès du RÉSO pour examiner avec lui, quelles pourraient être les possibilités de se tourner vers l'alphabétisation en entreprise.

Une entente avec le RÉSO et une conjoncture favorable ont fait que la sensibilisation entreprise auprès de la compagnie « Emballages Consumers » a donné rapidement ses fruits. Le recrutement effectué en août/septembre 1992 a rapidement débouché sur la mise sur pied d'ateliers de formation de base, à l'intérieur de l'usine. Cette formation s'est donnée jusqu'à l'automne 1994. En septembre 1994, la compagnie a été vendue et pour 1995, on entrevoit que de formation de base initialement, les cours vont maintenant se diversifier : formation de base, formation menant à une équivalence

scolaire et formation professionnelle liée à la description de tâches des travailleurs. Plusieurs partenaires sont impliqués dans cette expérience : le RÉSO, le CÉDA, le syndicat FTQ, les dirigeants de l'entreprise, le CEIC, la SQDM.

« Les résultats sont positifs. L'expérience est encore fragile mais, au moins, maintenant il y a des balises "exportables" sur lesquelles on peut se baser », rapporte Richard Latendresse du CÉDA. Dans ce sens, l'objectif de diversifier l'intervention est atteint, en partie, par ce projet. À l'interne, dans l'équipe d'animateurs, les liens qui existent sont assurés uniquement par l'attache commune des animateurs à la pédagogie, par le biais de leurs réunions de secteur « alpha ». Par contre, on avoue n'avoir que trop peu de temps de mise en commun, ce qui occasionne parfois un sentiment de solitude.

En novembre 1994, avait lieu le lancement du vidéo « Jamais trop tard » qui présente l'expérience de formation de base vécue depuis deux ans par des travailleuses et des travailleurs de l'entreprise « Consumers ». Ce vidéo d'une durée de 23 mn. est un excellent outil de sensibilisation vivant, sympathique, entrecoupé de musique.

On peut se procurer le vidéo en s'adressant au RÉSO,  
1001, rue Lenoir, Montréal,  
(514) 931-5737.

Avis aux personnes intéressées  
par la sensibilisation !

► Le **Centre d'alphabétisation du comté de Roberval inc.** intervient également en alphabétisation en milieu de travail. À l'origine, une enquête menée par la SQDM de la région a amené la mise sur pied d'un groupe en entreprise, en 1992-1993. Cette même année, un colloque régional sur « L'alphabétisation en milieu de travail » réunissait différents partenaires du milieu : groupes populaires d'alphabétisation, commission scolaire, Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, syndicats, entreprises. En 1993-1994, un comité formé de divers partenaires produit une pochette d'information et de sensibilisation grâce aux fonds régionaux des IFPCA. Le but était d'outiller les intervenants qui allaient déjà en milieu de travail afin qu'ils sensibilisent, à leur tour, les entreprises, au phénomène de l'analphabétisme.

En 1994-1995, une affiche et un dépliant qui décrit les services offerts en alphabétisation seront déposés dans différentes entreprises de la région. On souhaite par cette affiche rejoindre directement la clientèle-cible, c'est-à-dire, les personnes désireuses de suivre une formation de base.

Ainsi, depuis trois ans, le matériel didactique s'est amélioré; d'année en année, le partenariat s'est affermi. Un esprit de collaboration s'est instauré. La commission scolaire, par le biais de ses agents de formation professionnelle, s'occupe du volet «recrutement», la SQDM de la région fournit les salaires aux animatrices et les entreprises elles-mêmes collaborent à la formation.

Au cours de ces trois ans, des résultats divers sont apparus. Tout d'abord, le matériel utilisé s'est bonifié, l'expérience aidant, les formatrices ont changé leur approche d'alphabetisation, un comité conjoint s'est mis sur pied. Ce comité est composé de représentants de la SQDM, de deux personnes du service aux entreprises, de représentants de groupes d'alphabetisation et de la direction régionale du MÉQ.

Les travailleurs sont satisfaits. Les cours s'offrent à raison de deux heures, deux fois par semaine, dans les locaux de chaque entreprise, immédiatement avant ou après les heures de travail. La formation est offerte en bloc de 60 heures. Ceci constitue tout un défi, pour les animatrices: les gens veulent percevoir rapidement leurs progrès réels. Actuellement, après trois ans, cinq entreprises offrent des cours d'alphabetisation à leurs travailleurs. L'adhésion au projet de la part des syndicats et des employeurs demeure un aspect vital de la réussite de l'expérience.

Les suites possibles: ouvrir la formation à d'autres entreprises et sur d'autres territoires de la région et continuer de protéger l'expertise développée en cours d'expérimentation.

## ► Conclusion

L'alphabétisation en milieu de travail demeure, pour les groupes, une incursion relativement récente. Un des défis dans ce dossier est d'élargir ces expériences. Ce n'est pas facile parce que le contexte économique fait en sorte que les employeurs vont souvent préférer engager de nouvelles personnes plutôt que d'investir dans la main-d'œuvre déjà en place.

Ce qui frappe le plus, dans l'ensemble de ces expériences c'est que, de près ou de loin, pour tous les groupes rencontrés, la SQDM joue un rôle actif dans les projets. Ce rôle est différent et semble s'adapter selon les régions concernées (Lac St-Jean, Lanaudière, Montérégie, Montréal).

Deuxième constat : l'alphabétisation en milieu de travail nécessite une approche différente qui allie flexibilité et efficacité. Les travailleurs participant aux ateliers, le syndicat et l'employeur, veulent constater des progrès réels et... rapides, ce qui conduit les groupes à modifier leur approche. Il faut donc être vigilant pour que l'alphabétisation ne se fasse pas de façon trop étroite (par

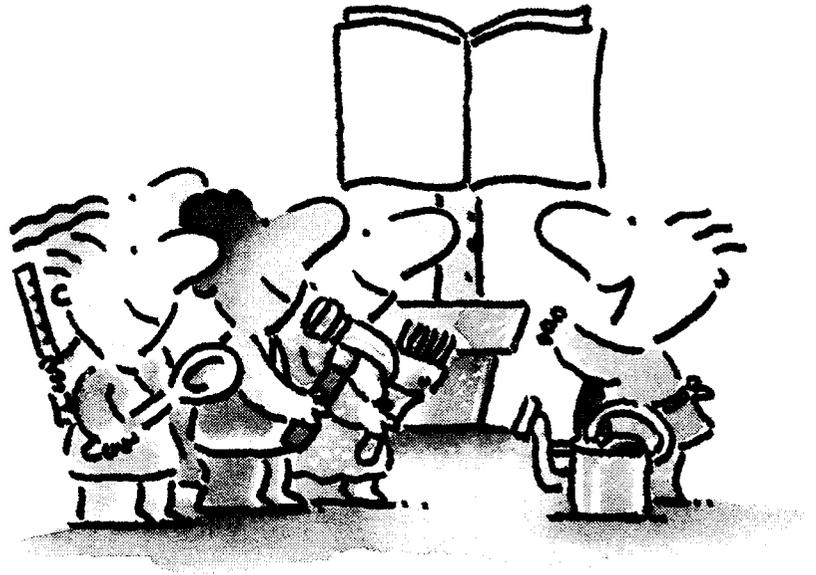
exemple ne pas s'en tenir au seul apprentissage du vocabulaire relié à la machinerie de l'entreprise).

Finalement, le partenariat, qu'il soit initié par le groupe d'alphabétisation ou non, est un autre élément majeur de la réussite des projets. Par contre ce partenariat est parfois très exigeant en terme de temps et d'énergie.

Par ailleurs, en général, les organismes rejoints ont peu parlé de l'influence de ce projet sur leur travail. Quels sont les impacts de ce type d'intervention qui se fait à l'extérieur du groupe ? Y a-t-il des incidences sur l'ensemble du travail de l'organisme, sur les autres membres de l'équipe ? Comment conserver, dans un contexte d'alphabétisation en milieu de travail, le côté « conscientisant » de l'alphabétisation populaire ? Comment développer le sens critique ?

---

# 5. ALPHABÉTISATION DES TRAVAILLEURS



**L**e centre **DÉBAT** (développement de l'éducation de base au travail) existe depuis 1990 et a maintenant pignon sur rue dans le quartier Hochelaga, à Montréal. Ce centre a été mis sur pied exclusivement pour intervenir en alphabétisation auprès des travailleurs. Issu d'un projet-pilote qui devait remplacer certains cours du certificat en alphabétisation par deux étudiantes de l'UQAM, le projet a pris son envol au fil des ans. Le groupe possède une charte depuis mars 1991 et a donné ses premiers ateliers en février 1992.

Lors de la rencontre au local de l'organisme, ce qui frappait était la détermination dont a fait preuve l'équipe de travailleuses permanentes. Le projet de départ était de cibler une entreprise, de la sensibiliser, de faire du recrutement et de donner un atelier, tout cela en un an. Les étudiantes ont soumis leur projet dans le cadre d'un cours, d'un laboratoire, d'un stage et finalement à la direction du module d'alphabétisation de l'UQAM. Le projet a été accepté et l'université a même dégagé la somme de 400\$ pour aider à sa promotion.

Pendant trois mois, les étudiantes se sont adressées directement à une foule d'organismes pour arriver à prendre contact avec une entreprise. Elles ont parlé de leur projet à certains intervenants socio-économiques tels : la Chambre de commerce de l'Est de Montréal, la Corporation de développement économique et communautaire de l'Est, le service aux entreprises de différents Cégeps, le RÉSO, les centrales syndicales, les députés, etc. Finalement, à l'hiver '91, le syndicat des débardeurs du Port de Montréal se montrait intéressé par l'idée. Affiches, dépliants, sondage, bande dessinée, billets dans les pare-brise des autos, nappes dans la cafétéria des employés, sont quelques-uns des moyens mis en œuvre pour sensibiliser les travailleurs durant l'hiver. Suite à cette « publicité », deux inscriptions sont enregistrées. Les premiers cours se donnaient à la Maison des débardeurs, mais le nombre était trop peu important et l'équipe a décidé de poursuivre la sensibilisation.

À l'été 1991, au cours des mois de mai et juin, elles mettaient sur pied une recherche-action afin de cerner les besoins de formation, de sensibiliser les employés et de former un

comité de travail. Une centaine de débardeurs a participé à cette recherche qui débouchait, à l'automne 1991, sur une autre campagne de sensibilisation au Port de Montréal. Des tracts ont d'abord été distribués dans les enveloppes de paie. Cette fois, elles n'étaient plus seules: un comité était sur pied et le syndicat s'impliquait davantage dans la démarche. En décembre, le syndicat permettait au centre d'utiliser son envoi de Noël afin d'annoncer la possibilité de suivre des cours. Cette fois fut la bonne: les cartes arrivaient aux domiciles des travailleurs et c'était souvent les conjointes qui encourageaient leur mari à s'inscrire. Le slogan retenu (n'oublions pas que nous sommes durant la période des fêtes) fut le suivant: «Prendre un p'tit cours... c'est agréable!» En février 1992, débutaient les «vrais» premiers ateliers mais cette fois-ci, au local de l'organisme. Si la Maison des débardeurs constituait un excellent point de rencontre pour prendre contact, les travailleurs ne trouvaient pas que c'était un endroit propice pour y suivre des cours.

La survie du groupe a été assurée, durant l'année 1991-1992, par l'oc-

troi d'un PDE (programme de développement de l'employabilité) qui a été prolongé de six mois grâce à l'appui d'un député. Cette même année, le groupe se mettait à la recherche plus systématique de financement. Il recevait également son accréditation comme organisme populaire d'alphabétisation et était reconnu en tant qu'organisme de charité. Une nouvelle recherche-action, présentée dans le cadre du budget SNA pour les organismes en démarrage, était financée. La sensibilisation était encore le but ultime de cette recherche qui souhaitait identifier les obstacles à l'implantation de formation de base et à cerner les moyens pour contourner ces obstacles. Le groupe a pris contact avec 85 chefs d'entreprises et en a rencontré 25 qui ont participé activement à la recherche.

Parallèlement, la campagne de sensibilisation et le recrutement se poursuivaient. Ainsi, à la fin de l'automne '92, quarante travailleurs de quatre entreprises différentes s'inscrivaient: du Port de Montréal, de Rubyco, de Lavo et finalement d'une compagnie d'équipement sportif, Daigneault-Rolland.

À la fin 1992, début 1993, le groupe rejoignait donc 40 travailleurs et devait composer rapidement avec les horaires diversifiés de travail, les niveaux d'apprentissage, les travailleurs immigrants allophones et l'organisation adéquate des locaux. Donc, en décembre '92, les journaux de quartier, l'UQAM, La Presse étaient mis à profit pour recruter des bénévoles afin de répondre aux demandes nombreuses et « éclatées », compte tenu du contexte « flexible » de ce type d'alphabétisation. Un travail de sélection des bénévoles a dû être envisagé, doublé d'une formation-terrain et de la création d'une trousse-maison afin d'outiller ces personnes.

À l'hiver 1993, le groupe a pu prendre contact officiellement avec les travailleurs de l'entreprise Pom, grâce à la poursuite de la recherche-action enclenchée en 1992. Ainsi, à l'automne '93, une campagne de sensibilisation était montée à l'intérieur de l'entreprise, suite aux résultats de la recherche-action effectuée auprès des travailleurs, l'hiver précédent. Il y a d'abord eu affichage, ensuite un communiqué dans les enveloppes de paie et finalement un article dans le journal interne. Les

employés de Pom viennent donc grossir les rangs des participants de DÉBAT, à l'hiver 1994.

Trois outils de promotion continuent à être utilisés : en novembre, un premier « blitz » se fait au moyen d'un mini-sondage dans les enveloppes de paie, fin novembre, un rappel est fait via un dépliant et finalement, en décembre, des « souhaits de Noël » sont envoyés au domicile de chaque employé. Ces outils se sont raffinés au fil des années grâce au financement des IFPCA.

En 1994-1995, DÉBAT survit un peu mieux qu'à ses tout débuts. Ses sources de financement se sont diversifiées et une équipe de huit bénévoles s'ajoute à l'équipe de travail. Un fait intéressant à signaler, c'est le centre DÉBAT qui donne la formation de base aux employés du « Chic Resto-Pop » école-entreprise qui forme des personnes peu scolarisées, à la cuisine d'établissement et qui offre des repas peu coûteux aux gens démunis ainsi qu'à certaines écoles du quartier.

► À Pointe-aux-Trembles, **Un Mondalire** intervient, depuis plus de dix ans, principalement auprès des travailleurs. Les ateliers sont organisés en fonction des disponibilités des travailleurs ce qui amène des horaires variables et la création de très petits ateliers afin de regrouper les gens selon leur niveau d'apprentissage. Il arrive qu'un Mondalire organise des visites en entreprise afin de permettre à tous de mieux connaître les milieux de travail diversifiés des participants. Ainsi, un participant a organisé une visite guidée de son usine, un autre la visite d'un cargo.

En 1990-1991, le groupe sentait le besoin d'outiller davantage ses participants relativement au vocabulaire spécifique utilisé en emploi. Une demande IFPCA était donc faite pour assurer la création de ce matériel. « La Banque de mots » a été

constituée par les animatrices de l'organisme. Les participants ont été largement mis à contribution : ils ramenaient du matériel de leurs lieux de travail et l'information était traitée par les animatrices. Au cours de cette cueillette, les intervenantes ont dû téléphoner à certaines compagnies afin de connaître le sens de certains mots très spécialisés. Ce matériel est encore beaucoup utilisé dans les ateliers, par les participants.

L'objectif de départ était d'arriver à publier cette « banque de mots », mais comme les fonds reçus ne correspondaient qu'à la moitié de ce qui avait été demandé, le groupe n'a réalisé qu'un matériel-maison. En ce sens, le niveau de satisfaction est très bas. On trouve qu'il y a eu beaucoup de travail qui s'est fait alors qu'on ne peut avoir les ressources nécessaires pour le publiciser...

► Finalement, à la **Maison Alpha** de Sherbrooke, on n'a pas pu donner d'informations concernant l'alpha et l'emploi. Un comité est actuellement en train de rédiger un « bilan » qui sera publicisé au printemps '95. Ce bilan retrace l'ensemble de la démarche de la Maison Alpha qui, après les deux premières années de son existence, décidait de s'orienter exclusivement vers l'alphabétisation des travailleurs. C'est donc à surveiller pour celles qui s'intéressent à l'alphabétisation des travailleurs!

► **Conclusion**

Les groupes qui interviennent en alphabétisation des travailleurs ont ceci de particulier: ils en ont fait la mission de leur organisme. La façon de fonctionner de ceux que nous avons rencontrés ressemble à celle de l'ensemble des groupes populaires d'alphabétisation à la seule différence que la sensibilisation et le recrutement se font exclusivement dans les entreprises. Pour le moment, aussi étrange que cela puisse paraître, la SQDM n'est pas intervenue dans leurs projets respectifs.

---

► **Et pour finir...**

L'heure de la formation professionnelle, au Québec, semble avoir sonné haut et fort. Le ministère de la Sécurité du revenu, anciennement également, ministère de la Formation professionnelle, a beaucoup influencé le domaine de l'employabilité, ces dernières années.

Est-ce à dire que toutes les personnes assistées sociales seront, qu'elles le veuillent ou non incitées à retourner en emploi? À quel prix et dans quelles conditions? Le monde du travail s'ouvrira-t-il aux personnes peu scolarisées? Les participants et les participantes de nos groupes seront-ils les « victimes » de cette vaste opération d'employabilité? Dans quel but?

Est-ce que la formation professionnelle ne risque pas de devenir la panacée pour tous les problèmes concernant la pénurie d'emploi actuellement? Désirons-nous avoir notre mot à dire? Comment le ferons-nous? Souhaitons-nous être visibles et présents dans les débats actuels qui secouent l'ensemble de l'éducation des adultes?

Quelle place souhaitons-nous prendre dans ce vaste « bateau »?

Voilà quelques questions sur lesquelles nous serons appelés à nous prononcer. Finalement, à travers cette remise en question, comment souhaitons-nous voir évoluer notre pratique d'alphabétisation populaire...

---

## **QUELQUES OUTILS FORT UTILES...**

**L**es gens qui travaillent dans les groupes d'alphabétisation populaire sont souvent des personnes généreuses, qui possèdent un sens du partage très développé. Au cours de cette recherche nous avons demandé à certains groupes qui avaient produit du matériel, que ce soit de sensibilisation ou encore du matériel didactique maison, s'ils acceptaient de le faire circuler au bénéfice des autres groupes. Dans la majorité des cas la réponse a été spontanée et... positive!

Voici donc la liste du matériel que vous pouvez vous procurer auprès des groupes concernés, si vous en faites la demande :

### **Un Mondalire**

*La banque de mots*  
(demandez à Lisette)  
matériel-maison

#### *1<sup>ère</sup> partie :*

Vocabulaire utilisé dans divers milieux de travail, classé par sujets et par ordre alphabétique.

Exemples de sujets :

- machinerie
- types d'emploi
- relevés/paie

#### *2<sup>e</sup> partie :*

Exercices divers d'alphabétisation en lien avec l'utilisation du dictionnaire.

## DÉCLIC

(demandez à Solange)  
*Le dépliant de sensibilisation « ÉPAT »*  
*Le questionnaire envoyé*  
*aux compagnies.*



## DÉBAT

(demandez à Lise)  
*Le sondage utilisé par le groupe*  
*auprès des travailleurs:*  
*« Sondage confidentiel ».*



De plus, vous pourrez consulter au CDEACF, les documents suivants<sup>4</sup>, produits par certains groupes populaires d'alphabétisation :

*L'alphabétisation et le monde du travail*, CLÉ 91, LIRA de Sept-Îles.

*L'alphabétisation et le monde du travail*, CLÉ 92, LIRA de Sept-Îles.

*Se connaître avant de décider*,  
Centre de lecture et d'écriture,  
CLÉ-Montréal.

*La machine à mots*, Centre d'alphabétisation de Prescott (CAP).

*Formation de base en entreprise*,  
Centre d'alphabétisation d'Albanel,  
Centre d'alphabétisation du comté de Roberval et Commission scolaire Louis-Hémon.

*Guide d'implantation d'une formation de base en entreprise*, Clé des mots,  
S.R.E.A. de Brossard et Le Goéland,  
Commission scolaire de St-Jean.

4. Pour plus de détails, consultez l'annexe 2 de ce bilan intitulé:  
*Documents relatifs à l'alphabétisation et à l'emploi*, disponibles au CDEACF.

**CDEACF**

Centre de documentation  
en éducation des adultes  
et de la condition féminine

**CDEC**

Corporation de développement  
économique et communautaire

**CEIC**

Centre d'emploi  
et d'immigration du Canada

**CEQ**

Centrale des enseignantes  
et enseignants du Québec

**CIT**

Corporation intermédiaire de travail

**CTQ**

Centre Travail-Québec

**EXTRA**

Expérience en milieu de travail

**FAIM**

Fonds d'aide à l'innovation de  
Montréal

**FAMO**

Fonds d'adaptation de  
la main-d'œuvre

**ICÉA**

Institut canadien d'éducation des  
adultes

**IFPCA**

Initiatives fédérales-provinciales  
conjointes en alphabétisation

**MMSRFP**

Ministère de la Main-d'œuvre,  
de la sécurité du revenu et  
de la formation professionnelle

**MRC**

Municipalité régionale de comté

**RADE**

Reconnaissance des activités de  
développement de l'employabilité

**RÉSO**

Relance économique du Sud-ouest  
de Montréal

**RGPAQ**

Regroupement des groupes  
populaires en alphabétisation  
du Québec

**SEMO**

Services externes de main-d'œuvre

**SNA**

Secrétariat national  
à l'alphabétisation

**SQDM**

Société québécoise de  
développement de la main-d'œuvre

---

**ANNEXE 1.**  
QUESTIONS D'ORDRE  
MÉTHODOLOGIQUE

► **Les organismes joints**

Une première source d'information qui s'est avérée utile pour recenser les expériences d'alphabétisation en lien avec l'emploi a été le « Bilan des activités réalisées par les organismes populaires d'alphabétisation en 1990-1991 et 1991-1992 dans le cadre des initiatives fédérales-provinciales conjointes en matière d'alphabétisation (IFPCA) » fait par Johanne Letourneux pour le ministère de l'Éducation. Un deuxième type de document a été consulté : les « État du monde... des IFPCA, document à la carte » disponibles pour les années 1991-1992, 1993-1994 et 1994-1995. La rubrique « Alphabétisation des travailleurs » entre autres, a été épluchée à la loupe (ou presque!).

Une deuxième source non-négligeable a été la connaissance informelle de certains projets financés dans le cadre du Fonds d'adaptation de la main-d'œuvre (FAMO) de la Société québécoise du développement de la main-d'œuvre (SQDM) de la région de Montréal.

Finalement, une recherche documentaire au Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF) et la lecture du n° 5. de la revue *Le monde alphabétique*, ont complété l'actuelle recherche-bilan.

À combien estimez-vous le nombre de groupes d'alphabétisation populaire qui ont été rejoints parce qu'ils avaient ou auront, au cours des cinq dernières années, réalisé une expérience en lien avec l'emploi?

Cochez (✓) la bonne réponse :

- une dizaine de groupes?
- une quinzaine de groupes?
- une vingtaine de groupes?

Au cours de cette recherche, vingt-sept projets (27) ont été ciblés. Vingt-six (26) organismes étaient accrédités au Programme de Soutien à l'Alphabétisation Populaire Autonome (PSAPA) au moment où nous sommes entrés en communication avec eux. Un groupe n'a « plus de service au numéro composé ». Trois groupes ne présentaient pas de projet en lien avec l'emploi : il y a eu erreur d'interprétation... Deux organismes ne sont pas des groupes d'alphabétisation populaire bien que les projets qu'ils pilotent rejoignent prioritairement les personnes analphabètes.

*Déduisez donc combien de groupes d'alphabétisation ont été rejoints!...*

Les personnes rejointes dans ces divers groupes ont été très collaboratrices, malgré la période de l'année où la cueillette d'informations s'est effectuée (en majorité de la fin novembre jusqu'à la mi-décembre). Que ce soit en milieu urbain ou en milieu rural, toutes avaient un point de vue original sur la question de l'alphabétisation et l'emploi et ont consacré, en moyenne, un peu plus d'une heure d'entrevue téléphonique. Lorsque les buts de cette recherche étaient clarifiés, elles ont partagé leur expérience avec une grande ouverture. Un grand merci à toutes ces personnes!

► **Liste des organismes**

Voyons maintenant la liste des organismes rejoints qui nous ont fourni de l'information concernant l'expertise développée en regard de l'emploi.

*Nom de l'organisme*  
Quartier/ville et région

- |   |   |
|---|---|
| <p>1. <i>Alphabeille</i><br/>Vanier/Québec</p> <p>2. <i>Arbralette</i><br/>Sherbrooke/Estrie</p> <p>3. <i>Atout-lire</i><br/>Québec/Québec</p> <p>4. <i>Carrefour d'éducation populaire</i><br/>Pointe St-Charles/Montréal</p> <p>5. <i>CÉDA</i><br/>St-Henri et Petite Bourgogne/<br/>Montréal</p> <p>6. <i>Centre de lecture et d'écriture (CLÉ)</i><br/>Plateau Mont-Royal/Montréal</p> <p>7. <i>Centre d'alphabétisation d'Argenteuil</i><br/>Lachute/Laurentides</p> | <p>8. <i>Centre d'alphabétisation du comté de Roberval inc.</i><br/>St-Félicien/Saguenay-Lac St-Jean</p> <p>9. <i>Centre DÉBAT</i><br/>Hochelaga/Montréal</p> <p>10. <i>ConcertAction (Déclic, Rassemblement des assistés sociaux de Joliette Métropolitain, Coopérative de services multiples de Lanaudière)</i> Lanaudière</p> <p>11. <i>ÉDUKO-POP des Bois-Francs</i><br/>Victoriaville/<br/>Mauricie-Bois-Francs</p> <p>12. <i>La Boîte à lettres</i><br/>Longueuil/Montérégie</p> <p>13. <i>La Clé en éducation populaire de Maskinongé</i><br/>Louiseville/Mauricie-Bois-Francs</p> <p>14. <i>La Jarnigoine</i><br/>Villeray/Montréal</p> <p>15. <i>La magie des mots</i><br/>St-Polycarpe/Montérégie</p> <p>16. <i>Lettres en main</i><br/>Rosemont/Montréal</p> |
|---|---|

17. *LIRA*  
Sept-Îles/Côte-Nord
18. *Ludolettre*  
St-Léonard d'Aston/  
Mauricie-Bois-Francs
19. *La Maison d'Haïti*  
St-Michel/Montréal
20. *Un Mondalire*  
Pointe-aux-Trembles/Montréal
21. *Projet Alpha-Cuisine*  
Arrondissement du  
Sud-Ouest/Montréal
22. *Institut canadien d'éducation  
des adultes (ICÉA)*  
Montréal/Montréal

Parmi les organismes listés précédemment, quels sont ceux qui, d'après vous, ne sont pas des groupes d'alphabétisation populaire ?

Cochez (✓) la « bonne réponse » :

- Centre DÉBAT
- Projet ALPHA-CUISINE
- LIRA
- ICÉA

Le Projet Alpha-Cuisine n'est pas un groupe d'alphabétisation populaire accrédité bien qu'il soit orienté vers la formation professionnelle des personnes très peu scolarisées. À l'origine, ce projet a été mis sur pied grâce aux efforts conjoints du CÉDA (Petite Bourgogne et St-Henri), du Carrefour d'éducation populaire (Pointe St-Charles) et de la Relance économique du sud-ouest (le RÉSO), corporation de développement économique et communautaire (CDEC). La mission du projet est de former des cuisiniers tout en sélectionnant des personnes peu scolarisées. Une partie de leur formation est donc de la formation de base (français, mathématiques, formation personnelle et sociale) en lien avec la formation professionnelle donnée en cuisine. Dans ce cas, l'alphabétisation est un support à la formation professionnelle.

L'ICÉA, Institut canadien d'éducation des adultes, s'implique dans le domaine de l'éducation aux adultes dans divers secteurs de l'éducation. L'ICÉA regroupe des intervenants de milieux diversifiés : institutions universitaires, collégiales et scolaires, syndicats, groupes de femmes, groupes d'éducation populaire,

groupes en employabilité. Depuis quelques années, l'ICÉA se préoccupe de l'alphabétisation. Une recherche pan-canadienne sur l'alphabétisation francophone « En toutes lettres et en français », un colloque préparé conjointement avec la CEQ et le RGPAQ « Une société sans barrières » et tout dernièrement la production d'un outil d'auto-reconnaissance des compétences fortes des personnes analphabètes, témoignent de l'intérêt manifeste de l'ICÉA concernant l'analphabétisme et l'alphabétisation.

Les centres DÉBAT et LIRA sont, quant à eux, deux groupes d'alphabétisation accrédités en tant qu'organisme populaire d'alphabétisation. Sans doute l'aviez-vous deviné?

### ► **Le cadre de la cueillette d'information**

Chaque groupe sollicité s'est fait présenter, au cours d'un premier contact téléphonique, le cadre (ou les paramètres) de l'actuelle recherche. Les questions concernaient les points suivants :

#### **I. Les besoins**

- Quels sont les besoins qui étaient à l'origine de votre projet ?
- Étaient-ils internes à l'organisme ?
- Étaient-ils externes à l'organisme ?
- Y a-t-il eu une enquête, une analyse-terrain, **avant** la conception du projet ?  
Si oui, comment s'est-elle faite ?

#### **II. La réponse**

- Quel type de réponse avez-vous apporté aux besoins cernés ?
- Campagne de sensibilisation (si oui, auprès de qui ?)
- Recherche-action (avec quels partenaires ?)
- Mise sur pied d'ateliers (à quel endroit ?)
- Création de matériel didactique (portant sur quoi ?)

### III. Le déroulement

L'expérimentation proprement dite :  
(ou « dites-moi tout, tout, tout...  
ce que vous voulez... »)

- Selon le type de réponse que vous avez donné précédemment, comment s'est organisée l'expérimentation :
  - avec des intervenants à l'interne ?
  - avec des personnes extérieures au groupe ?
  - avec des spécialistes, des consultants ?
- Est-ce que l'expérience se poursuit encore ? Si oui, avec quelles ressources humaines et financières ? Est-ce que ce sont les mêmes qui étaient là à l'origine du projet ?
- Y aura-t-il des suites à ce projet ; de quel ordre ?
- Si vous avez fait des ententes avec divers partenaires, quel genre d'entente est-ce et avec quels partenaires ?

- Quelles sont ou ont été les ressources financières dont vous avez pu disposer :
  - IFPCA<sup>5</sup>
  - SQDM
  - CEIC
  - MMSRFP
  - etc./autres...
- Les ressources financières permettaient quel type de dépenses ?

### IV. Les résultats

- Quels sont les résultats de cette expérience ?
- Avez-vous atteint vos objectifs, d'autres objectifs non prévus ?
- Quel est le niveau de satisfaction face à l'atteinte de vos objectifs ?
- Si cette expérience a été interrompue, quelles en sont les raisons ?

5. Pour la signification des sigles voir le lexique en page 60.

## V. Le type d'intervention

À quel type d'intervention associeriez-vous le projet, l'expérience vécue?

- sensibilisation :
  - analphabétisme et emploi
- pré-emploi et alpha
- alpha et formation professionnelle
- alpha en milieu de travail
- post-alpha et employabilité
- autre (nommez-la!)

La majorité des groupes rejoints ont « raconté » leur expérience ou leur projet; certains ont suivi plus systématiquement la grille proposée. Quoiqu'il en soit, les informations ainsi recueillies nous ont permis de jeter un éclairage nouveau sur la question de l'alphabétisation populaire et de l'emploi.

Vous comprendrez sans doute maintenant pourquoi les entrevues ou conférences téléphoniques ont duré plus d'une heure!

Suite à la cueillette d'informations, voici comment ont été répertoriés les groupes selon leur réponse quant au type d'intervention qu'ils jugeaient avoir réalisé :

## ► Type d'expérience/intervention Groupes

Sensibilisation :

alphabétisation et emploi

- Arbralettre
- Ludolettre
- La Boîte à lettres
- Centre d'alphabétisation d'Argenteuil
- La magie des mots

Pré-emploi et alphabétisation

(englobe les notions de reconnaissance des acquis et de développement de l'employabilité)

- LIRA
- CLÉ-Montréal
- Alphabeille
- La Jarnigoine
- Lettres en main
- ICÉA

Alphabétisation

et formation professionnelle

- Alpha-cuisine
- Atout-lire
- La Maison d'Haïti

#### Alphabétisation en milieu de travail

- Centre d'alphabétisation du comté de Roberval inc.
- CÉDA
- ConcertAction
- LIRA
- La Boîte à lettres

#### Post-alphabétisation et employabilité

- ÉDUICO-POP des Bois-Francis

#### Autre (nommez-la !):

##### Alphabétisation des travailleurs

- Un Mondalire
- Centre DÉBAT
- La Maison Alpha

Suite aux réponses obtenues, nous avons choisi de présenter l'expérience de post-alpha et employabilité avec celles de pré-emploi et alpha et d'ajouter une section pour l'alphabétisation des travailleurs.

Pour chaque type d'expérience, un groupe en particulier a été ciblé. Certains critères ont motivé notre choix : les résultats (atteinte des objectifs) ont été analysés par le groupe ; l'expérience (qu'elle ait été positive ou non) a donné au groupe matière à réflexion ; le projet présentait un aspect original parce qu'il s'inscrivait dans une démarche particulière du groupe. Les expériences choisies provenaient de milieux diversifiés : milieu urbain, milieu semi-rural ou rural.

---

**ANNEXE 2.**  
LISTE DES DOCUMENTS RELATIFS  
À L'ALPHABÉTISATION  
ET À L'EMPLOI DISPONIBLES  
AU CDEACF

**V**oici maintenant les titres d'un certain nombre d'ouvrages disponibles au Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine, communément appelé CDEACF. Les groupes membres du RGPAQ peuvent emprunter ces ouvrages en remplissant un formulaire d'emprunt disponible au RGPAQ. Ne vous gênez pas pour consulter ou emprunter la documentation : les personnes qui travaillent au CDEACF sont disponibles et avenantes!

Les documents ont été regroupés par thèmes. Ainsi vous trouverez cinq rubriques différentes : matériel didactique, outils divers, vidéos, recherches, avis de ministères. Pour chaque titre, la cote du document apparaît entre [ ].

### ► **Matériel didactique pour les animatrices**

***Où vas-tu papa?***, Gérald Hétu, Centre Fora, 1992, 41 pages  
[087 : 376.76 Hét1992]

- Récit autobiographique rédigé par un adulte analphabète, qui travaille dans une mine ;
- illustrations nombreuses, accompagnées de quelques phrases simples, faciles à lire ;
- peut servir dans un groupe pour ouvrir une discussion, inciter les participant-e-s à écrire, inviter les personnes à parler de leur vécu de travailleur-euse-s.

***Ateliers thématiques sur le travail et la consommation***, C.S. de Valleyfield, 1979 [M224]

- Alphabétisation fonctionnelle dont chaque thématique est d'abord présentée sous forme de tableau :

Objectif

Titre

Description de l'activité

Individuel/collectif

Matériel

- certains thèmes : offres d'emploi, lieux où chercher de l'emploi ;
- vaste éventail proposant des activités très diversifiées ;
- matériel photocopié, un peu vieillot mais pouvant donner des idées aux animatrices qui veulent initier des activités en lien avec le pré-emploi, le développement d'habiletés fonctionnelles en regard de l'emploi.

**Le matériel ALPHA-TRAVAIL,**

conception : France Lussier, psychosociologue, collaboration pédagogique : Jeanne Breton, conseillère pédagogique [37 : 338.93 tab 1991 Vol1-4]

**note :** ce matériel peut être consulté sur place mais ne peut être emprunté.

**Je choisis mon métier, (97 pages)**

Guide pour les participants, sous forme de prêt-à-photocopier.

- Quelques thèmes : se connaître, ses habiletés, ses goûts, ses intérêts, ses besoins...

**Je cherche du travail, (114 pages)**

Guide pour les participants, sous forme de prêt-à-photocopier.

Quelques items :

- 1<sup>ère</sup> étape : L'offre :  
  - rédiger mon c.v. ;
  - découvrir ce que j'ai à offrir à un employeur ;
  - faire l'inventaire de ma garde-robe.
- 2<sup>e</sup> étape : La recherche :  
  - où trouver un emploi ;
  - le contact ;
  - l'entrevue.
- fiches entrecoupées de conseils diversifiés, reliés à chaque étape.

**Je trouve un emploi, (36 pages)**

- Les fiches sont claires, faciles à manipuler ;
- les étapes des 4 volumes ressemblent à ce que l'on retrouve dans les clubs de recherche d'emploi et les Services externes de main-d'œuvre (SEMO) ;
- il n'y a pas de guide d'animation mais le document peut être utile pour celles qui désirent se documenter en matériel andragogique ; par contre, ne sert que pour les participants qui ont le projet de se chercher activement du travail.

**note :** comme le document ne peut être emprunté, voici les coordonnées où on peut se le procurer :

Programme national d'alphabétisation, Projet distribution,  
Services éducatifs de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes,  
203, boul. Ste-Rose  
Sainte-Rose, Laval (Québec) H7L 1L5  
Tél. : Renée Normandin  
(514) 625-6951, poste 1730

***Outil de développement de l'employabilité Mathématiques, Guide du maître***, Sylvie Fréchette, Linda Thériault, Lise Thérour, (253 pages), publication : Centre de Recyclage et d'Employabilité de la Main-d'œuvre de l'Estrie (CREME), financé par Emploi et Immigration Canada, 1992 [372.47 Fre.Gui 1992]

***Outil de développement de l'employabilité Mathématiques***, France Ducharme, Lyne Lareau, Linda Thériault, Lise Thérour, (253 pages), publication : Centre de Recyclage et d'Employabilité de la Main-d'œuvre de l'Estrie (CREME), financé par Emploi et Immigration Canada, 3<sup>e</sup> édition revue et corrigée en mai 1994 [372.47 Fre.1994]

- 18 modules portant sur :  
la numération, les opérations de base, le système métrique, le salaire, les fractions, etc. ;
- série de documents produite après enquête auprès d'une cinquantaine d'entreprises de la région de Sherbrooke ;
- document paginé par module.

***Outil de développement de l'employabilité Français, Guide du maître***, Sylvie Fréchette, Johanne Provost, Linda Thériault, Lise Thérour, (181 pages) , publication : Centre de Recyclage et d'Employabilité de la Main-d'œuvre de l'Estrie (CREME), financé par Emploi et Immigration Canada, 1992 [372.45/46 Fre.1992]

**Outil de développement de l'employabilité Français**, Liliane Carrière, Sylvie Fréchette, Linda Thériault, Lise Thérout, publication : Centre de Recyclage et d'Employabilité de la Main-d'œuvre de l'Estrie (CREME), financé par Emploi et Immigration Canada, 2<sup>e</sup> édition revue et corrigée [372.45/46 1992]

- 13 modules: alphabet, noms/articles, genre/nombre/phrased, pronom, vocabulaire du travail (salaire), homophones, verbes, etc. ;
- paginé par module ;
- matériel didactique de formation de base.

**Le village Oméga**, André Laplante, cahier d'activités #2 [371.64/.69LAP 1992, Cah2] et cahier d'activités #3 [371.64/.69LAP 1992, Cah3], éditions Beauchemin, 1992

- Dans les modules #2 et #3, les unités 2.5 s'intitulent « Je cherche un emploi » (pp.124-139) ;
- les textes et les activités de ces unités sont en lien avec le niveau de lecture des personnes ;

- les fiches peuvent être travaillées indépendamment les unes des autres ;
- prêt-à-photocopier ;
- matériel servant uniquement à titre exploratoire de la thématique « travail ».

**Les maths de la vie**, Série 2 volume 1, Recherche d'un emploi, rémunération, budget et épargne, achats judicieux, Centre franco-ontarien des ressources pédagogiques, 1991 [372.851 Cen 1991 série 2 vol1]

- Le thème « recherche d'emploi » s'étend de la page 9 à la page 31 ; fiches « prêt-à-photocopier » : connaissance de soi (goûts, habiletés), demande de NAS, C.V., formulaire de demande d'emploi, examen de pré-embauche.

**Formation de base en entreprise**, comité de concertation IFPCA Louis-Hémon (SEA territoire de Louis-Hémon, Centre d'alphabétisation du comté Roberval inc., Centre d'alphabétisation d'Albanel), 1993-1995 [non classifié à ce jour mais disponible au CDEACF]

Série de 4 cahiers:

**CAHIER 1. *La communication écrite à l'usine***, recherche et

rédaction : Micheline Bonneau, 1993-1994, 65 pages

- Exemples : liste des employés (nom, prénom), affichage poste et candidature(...), réunion spéciale : le bruit ;
- matériel produit en lien avec le matériel d'usine ;
- peut donner des idées d'exercices de type notionnel ;
- prêt-à-photocopier.

**CAHIER 2. *Dictées***, recherche et rédaction : Micheline Bonneau, 1993-1994, 29 pages

- Liste de 23 dictées, aux sujets diversifiés : « Mon travail », « Le formulaire », « Une réunion », etc. utile pour animatrices en « manque d'idées ».

**CAHIER 3. *Le vocabulaire au travail***, recherche et rédaction : Micheline Bonneau, 1993-1994, 31 pages.

Liste de vocabulaire classée par ordre alphabétique.

**CAHIER 4. *La convention collective***, recherche et rédaction : Micheline Bonneau et Anne Gagnon, 1994-1995, 57 pages

- Certains articles d'une convention collective sont assortis d'exercices notionnels diversifiés ;
- prêt-à-photocopier.

***Agissons ensemble***, Développement des ressources humaines Canada, série « Se prendre en main », [Filière 331.61 CAN 1994 Vol 1 à 6]

- 6 brochures :
  1. Se préparer à la recherche d'un emploi.
  2. Bien se connaître.
  3. Planifier sa recherche d'emploi.
  4. Se préparer à l'entrevue.
  5. Discerner ses possibilités.
  6. Établir un budget réaliste.

La première brochure présente une série de « petits tests » qui touchent chacun des aspects des brochures qui suivent dans la série ;

- document utile en activité de préparation (pré-emploi) ;
- modules courts qui peuvent aider à déterminer les limites des contenus que les animatrices aborderont avec leurs participant-e-s ;

- donne les mêmes types de pistes que les clubs de recherche d'emploi ou les Services externes de main-d'œuvre (SEMO) c'est-à-dire: connaissance de soi, C.V., entrevue, etc.
- prêt-à-photocopier;

***Se connaître avant de décider,***

Alain Cyr, Centre de lecture et d'écriture (CLÉ-Montréal), 47 pages, 1990 [331.61 Cyr 1990]

- Ce document est issu des deux premières rencontres d'une formation préparatoire à l'emploi (mise sur pied pour une personne analphabète) lesquelles portent sur la connaissance de soi;
- utile et intéressant pour les animatrices qui souhaitent aborder cette thématique à l'intérieur de leurs ateliers réguliers d'alphabétisation;
- des pistes d'activités sont offertes pour des niveaux intermédiaires et fonctionnels.

***La machine à mots*** [matériel didactique à l'intention des alphabétiseurs en milieu de travail], conception, élaboration et rédaction: Alain Cyr et Françoise Lefebvre, Centre d'alphabétisation de Prescott (CAP), 274 pages, 1991 [disponible au CDEACF, cote à trouver]

- trois sections: thèmes, démarches et outils couvrent un ensemble d'activités et d'exercices;
- matériel conçu pour l'Ontario français qui peut être pertinent au Québec tant par la méthode d'alphabétisation proposée (phonétique) que par certains contenus très transférables (SIMDUT);
- outil didactique facile à lire, assorti d'exercices prêt-à-photocopier utilisables tels quels en atelier.

## ► Outil pour alimenter la réflexion

**Apprendre à l'âge adulte**, Guide de consultation et d'animation, rédaction : Lina Trudel et Marie Leclerc, ICÉA, 54 pages, 1994 [374.7 : 301.2 (714) Ins Gui 1994]

- Ce guide constitue une critique du courant actuel « utilitariste » en éducation des adultes ;
- pose certaines questions sur l'organisation de la formation et le rôle de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) ;
- aide à placer dans une perspective « globalisante » l'enjeu alphabétisation et emploi, dans la conjoncture du développement actuel de la formation ;
- chaque bloc/chapitre est suivi d'un questionnaire qui nous aide à situer notre réflexion, à mettre en place, en répondant aux questions soulevées, notre point de vue.

## ► Outils d'implantation

**Formation préparatoire au marché du travail**, conception et rédaction : Jean Vaugeois, conseiller pédagogique, Table régionale d'alphabétisation Montréal-Laval, projet réalisé grâce au programme IFPCA.

*« Il s'agit d'une recherche qui a choisi d'emblée l'action comme champ d'exercice : on y fait donc le point sur une recherche-action. C'est ce qui donne son caractère spécifique et marque les limites de sa généralisation(...) C'est un guide que nous vous proposons, c'est-à-dire un outil ouvert que vous devrez bonifier. »*

Série de 4 cahiers :

**1. La problématique** (20 pages)  
[ 37 : 331. 885 Tab CahI]

- la problématique
- les emplois disponibles et l'avenir
- l'offre de service.

**2. Le guide d'implantation** (67 pages)  
[37 : 331. 885 Tab CahII]

- lexique
- introduction
- une question de partenariat
- les étapes.

**3. Le modèle** (55 pages)

[37 : 331. 885 Tab CahIII]

- formation fonctionnelle
- formation sur mesure
- formation individuelle
- processus d'apprentissage fonctionnel.

**4. Les annexes** (86 pages)

[37 : 331. 885 Tab CahIV]

- Des prêt-à-photocopier fort pertinents : formulaires, lettres types, grilles d'évaluation ;
- guide qui s'adresse à ceux et celles qui comptent offrir des services en pré-employabilité
- lecture facile : pagination, mise en page, grosseurs de caractères, simplicité des tableaux ;
- intègre certains éléments du guide de formation sur mesure du MÉQ et du PAF (processus d'apprentissage fonctionnel) ;
- document bien fait, honnête mais dont les informations au sujet des programmes en employabilité risquent d'être dépassées entre autre à cause de la nouvelle réforme fédérale relative aux programmes sociaux.

**Guide d'implantation d'une formation de base en entreprise,**

Projet concerté de développement de l'alphabétisation Montérégie, rédaction : Diane Gauthier de Clé des mots, Micheline Pelletier-Synnet, Services régionalisés de l'éducation des adultes de Brossard et Goéland, Nicole Potvin de la commission scolaire St-Jean [37 : 338 93 GAU]

Voici un aperçu du contenu :

- Les phases d'implantation du programme de formation

Phase 1 :

Sensibilisation

- quelques données générales :  
analphabétisme : définition, ampleur, études.

Phase 2 :

Analyse des besoins

- questionnaires à l'industrie, au syndicat, au chef d'équipe (prêt-à-photocopier) ;
- grille d'analyse, grille de synthèse, sondage, offre de services : certains points à penser (prêt-à-photocopier).

Phase 3 :

Sensibilisation des employés

Phase 4 :

Recrutement

- questionnaire d'évaluation (listing d'habiletés de base en lecture, maths, raisonnement logique, habiletés sociales).

Phase 5 :

Analyse des besoins de formation

Phase 6 :

Formation proprement dite

Phase 7 :

Plan d'évaluation

- Document très pertinent pour celles qui en sont à une phase d'implantation en milieu de travail;
- outils utilisables tels que présentés;
- document qui couvre plusieurs préoccupations propres à la phase d'implantation d'un tel projet;
- utilisé avec le document cité précédemment « Formation préparatoire au marché du travail » de Jean Vaugeois complète très bien pour ceux et celles qui doivent tenir compte du *Guide de formation sur mesure en alphabétisation* du MÉQ.

► **Sensibilisation**

***Lire et écrire j'y travaille***, Favoriser l'alphabétisation c'est permettre à tous nos membres d'exercer leurs pleins droits, rédaction : Jean-Guy Fournier, Jacqueline Rodrigue, CSN, 16 pages, avril 91[37 : 338 93 Fov 1991]

- Texte écrit en gros caractères qui sert à sensibiliser les membres de ce syndicat au moyen de statistiques, de réflexions et de témoignages de participant-e-s du Tour de lire, sous forme de reportage-photo;
- peut donner certaines idées à soulever dans l'étape de sensibilisation auprès des syndicats lors d'un projet d'implantation d'alphabétisation en milieu de travail.

## ► Vidéos

Au centre de documentation, il y a certains vidéos qui portent sur l'alphabétisation en milieu de travail ou encore sur l'alpha et l'emploi, pris dans un sens plus large.

Ainsi, dans la série **Graffiti**, quelques émissions particulières présentent les personnages dans leur lien au monde du travail :

- Graffiti 03 (emplois précaires), [V63 no.3].
- Graffiti 10 (recherche d'emploi), [V63 no.10].
- Graffiti 17 (relation alpha et emploi), [V63 no.17].

Ces émissions durent en moyenne 26 minutes et 30 secondes et peuvent être d'excellents déclencheurs de discussions à l'intérieur des ateliers d'alphabétisation.

- Un autre vidéo, produit par le ministère de l'Éducation de l'Ontario, intitulé **L'alphabétisation en milieu de travail**, regroupe différents intervenants autour d'une table qui échangent entre eux sur les divers points à considérer concernant l'éventualité de programmes d'alphabétisation sur les lieux de travail. Ce vidéo est d'une durée de 40 minutes. [V52]

La Société canadienne des postes a produit un vidéo **L'alphabétisation en milieu de travail : une introduction**. À vérifier auprès du CDEACF s'il est disponible. Les organismes peuvent se le procurer en s'adressant à :

Relations publiques  
Société canadienne des postes  
2701 Promenade Riverside  
Bureau No 640, Ottawa, K1A 0B1.

► **Recherche/enquête**

***L'impact des employés analphabètes sur les entreprises canadiennes***, Robert C. Deslauriers, Conference board du Canada, Centre de perfectionnement des ressources humaines, 14 graphiques, 12 pages de textes [37 : 338.93 (7) Dec 1990]

*« Le Conference board du Canada, de concert avec le Secrétariat national à l'alphabétisation, a entrepris la présente étude détaillée de l'impact de l'analphabétisme sur la productivité et la compétitivité des entreprises canadiennes » (p.1)*

- Enquête menée auprès de compagnies et d'entreprises de 50 employés et +;
- 1 à 30% de leurs travailleurs seraient des personnes analphabètes, selon les répondants;
- ce court document aide à mieux comprendre à quoi on s'attaque quand on souhaite sensibiliser le milieu des entreprises en vue d'y instaurer des ateliers d'alphabétisation.

***L'alphabétisation et la main-d'œuvre***, Marie-Josée Drouin,

Institut Hudson, 110 pages, septembre '90 [37 : 338.93 DRO 1990]

- Étude « sérieuse » qui pose certains enjeux de l'analphabétisme tel l'impact sur l'économie et le développement technologique;
- amène une réflexion plus globale (en lien avec la mondialisation des marchés, par exemple) face au sujet.

► **Compte rendu d'expériences**

***S'alphabétiser en milieu de travail : pour avoir du pain sur la planche***, étude de la collaboration

Weston et Commission scolaire régionale de Chambly, Hélène Blais, (31 pages), [37 : 338 93 Bla 1990]

- Historique du projet, distribution des rôles (CSR de Chambly, Weston, Cégep, les travailleurs, les formatrices de la commission scolaire, etc.);
- une des premières expériences d'alpha en milieu de travail;
- permet d'avoir une p'tite idée avant de se lancer soi-même; texte court, intéressant à lire.

***L'alphabétisation et le monde du travail***, Compter, lire, écrire CLÉ 91, LIRA, groupe d'alphabétisation populaire de Sept-Îles, Andrée Marmen, Alain Labrie, 75 pages, 1991 [37 : 338 93 Mar 1991 ex2]

- Compte rendu d'une recherche-action menée auprès de cinq entreprises de Sept-Îles;
- présentation sommaire d'un guide de formation pour l'alphabétisation des travailleurs.

***L'alphabétisation et le monde du travail***, Compter, lire, écrire, CLÉ 92, LIRA, groupe d'alphabétisation populaire de Sept-Îles, Andrée Marmen, 75 pages, 1991 [37 : 338 93 Mar 1992 ex2]

- CLÉ 91 version revue et corrigée;
- guide de formation plus élaboré;
- présentation des principes qui sous-tendent l'action du groupe dans la démarche d'alphabétisation des travailleurs, de la sensibilisation à l'évaluation de la formation.

► **Recherche**

*Rapport-synthèse: Recherche sur l'alphabétisation liée à l'emploi, Danielle Forest, Table régionale de concertation en alphabétisation Laurentides-Lanaudière, dans le cadre des IFPCA, 87 pages, mars 1992 [37: 338.92 (71) For 1992]*

*«La première partie offre donc un résumé des ouvrages, des expériences réalisées et du matériel andragogique produit dans le cadre de la formation de base en milieu de travail (...) La seconde partie (...) présente quelques expériences de formation préparatoire à l'emploi et une expérience originale d'implication au niveau communautaire.» (p.6)*

Voici donc un aperçu de ce rapport:

Première partie:

- I. Quelques dimensions de la formation de base en milieu de travail.
- II. Matériel favorisant l'implantation de programmes de formation de base en milieu de travail.

- III. Quelques expériences de formation de base en milieu de travail.
- IV. Matériel andragogique lié au monde du travail.
- V. Bibliographie commentée.

Deuxième partie:

Post-alphabétisation et formation préparatoire à l'emploi.

- Expériences exclusives à certaines commissions scolaires;
- document intéressant à lire, qui fait état de la situation surtout en commissions scolaires.

*Alphabétiser: jeux d'enfants et problèmes d'adultes, Denis Matte, C.S. des Découvreurs, Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, région de Québec, de la Chaudière-Appalaches et du Nord du Québec; étude à caractère théorique et méthodologique, 33 pages, mai 1993 [37: 338 93 Mat 1993]*

- Le chapitre 2 « L'analphabétisme et le développement de la main-d'œuvre », soulève l'incohérence des programmes de formation professionnelle qui s'adressent à des niveaux de compétences de plus en plus élevés et qui de fait, contribuent à « ... *l'inadmissibilité des personnes due à l'insuffisance de leurs compétences de base pour accéder à la formation professionnelle.* » [...]
- « *On voit ici l'apparition d'une situation intenable : celle de développer et de promouvoir des programmes visant l'accroissement des compétences professionnelles d'une main-d'œuvre dont une importante partie est virtuellement disqualifiée.* » (p.20)
- Cette étude nomme des contradictions, interpelle les divers ministères impliqués dans le problème de l'alphabétisation et de l'emploi ; l'auteur est intéressant à lire et donne à penser...

### ► Recherche-action

*Pour les femmes francophones, l'alphabétisation en milieu de travail? Rapport d'enquête, rédaction et coordination : Ginette Guilbault-Laganière, Le réseau national d'action et d'éducation des femmes, 32 pages, 1992 [37 : 338 92-055-2 Res 1992]*

- Étude menée auprès des femmes francophones « hors-Québec », sous forme de recherche-action ;
- certains constats sont enfin nommés et rapportés par les femmes interrogées. Par exemple, au sujet de l'exigence d'un diplôme de secondaire V, dans certaines entreprises : « ... *cette exigence des entreprises constitue un mécanisme de sélection de la main-d'œuvre qui a pour conséquence de fermer les portes du marché du travail à une proportion importante de travailleuses et de travailleurs sous-scolarisés et analphabètes.* » (...)

«...l'exigence du diplôme équivaut à la négation des connaissances acquises à l'extérieur des cadres scolaires, à la dévalorisation des compétences et des connaissances acquises par l'expérience et à une dévalorisation de leur travail. Les employeurs ne prennent pas le rôle de la femme au sérieux.» (p.7);

- quelques solutions sont apportées : alpha intergénérationnelle et coopératives de travail en alphabétisation ;
- quelques problèmes spécifiques sont soulevés : sexisme, égalité des chances face à l'emploi, équité salariale, suivi de 10 recommandations ;
- voici un point de vue original sur la question emploi et alpha puisque c'est celui des femmes et des francophones « hors-Québec ».

► **Les avis de différents ministères...**

Avis du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle (MMSRFP)

*Alphabétisme et alphabétisation, guide pour une intervention*, Gouvernement du Québec, ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, Direction générale des politiques et des programmes, Direction des politiques et des programmes de développement de l'employabilité, préparé par Normand Bureau, novembre 1990 [331.86 (714) Que 1990]

« *Le guide se veut (...) un document de référence susceptible de servir pour informer et sensibiliser à la réalité de l'analphabétisme ou pour préparer une intervention auprès des personnes analphabètes.* » (in AVERTISSEMENT)

- Les chapitres 3 et 4 de ce document intitulés respectivement « l'intervention auprès de la population analphabète » et « les mesures de développement en employabilité » sont intéressants et nous permettent de « voir » ce que les fonctionnaires de ce ministère perçoivent et entrevoient (en 1990...) relativement à l'alphabétisation et son lien à l'employabilité...  
À lire, pour se cultiver...

**Avis du Conseil Supérieur de l'éducation au ministère de l'Éducation**

*Pour que les jeunes adultes puissent espérer* – Avis sur la formation des jeunes adultes défavorisés et leur insertion sociale et professionnelle, Conseil supérieur de l'éducation – Avis au ministre de l'Éducation, 60 pages, mai 1983 [L 57]

- Avis qui dépeint une situation souvent dénoncée par les groupes populaires et qui, malheureusement, n'a pas tellement changé depuis les 12 ans qu'il a été donné: plusieurs recommandations seraient encore à suivre aujourd'hui.

*« Au-delà de leur bagage académique, il importe de scruter leurs aptitudes, leurs expériences et les connaissances acquises hors du système scolaire. »*  
(p.18)

*« Des programmes de formation qu'ils suivraient en cours d'emploi, afin qu'ils puissent accéder à un travail plus lucratif et garantissant un meilleur avenir, doivent être organisés. »* (p.26)

**Avis du ministère du Multiculturalisme et citoyenneté Canada (MMCC)**

*Faire de l'apprentissage un mode de vie: l'emploi et l'alphabétisation dans les années 90* d'après le rapport intitulé « L'alphabétisation de la main-d'œuvre: un défi économique pour le Canada », Hudson institute, Multiculturalisme et citoyenneté Canada, Secrétariat national à l'alphabétisation, 27 pages, 1990 [37: 338-93 (71) CAN 1990]

- On y relève les écarts ÉNORMES entre les exigences du marché mondial et la formation de base;
- discours « connu » qui s'adresse à des gens en emploi. La situation des travailleurs sans emploi est complètement passée sous silence.

## **ALPHABÉTISATION POPULAIRE, EMPLOI, ET APRÈS...**

Vous travaillez en alphabétisation ?

Vous travaillez à la formation de la main-d'œuvre ?

Vous travaillez à la formation de base ?

Vous vous demandez comment faire des liens  
entre ces différentes problématiques ?

Dans le contexte de la rareté du travail, de la surenchère  
des diplômes, les groupes d'alphabétisation doivent-ils  
s'engager dans la formation de la main-d'œuvre ?

Où est la place de l'alphabétisation populaire dans ce débat ?

Voici un document qui présente des expériences  
réalisées par des groupes d'alphabétisation  
dans le domaine de l'emploi : sensibilisation des entreprises,  
formation pré-emploi, formation professionnelle,  
formation en entreprise et formation des travailleurs.

Expériences diversifiées,  
conclusions parfois mitigées...

