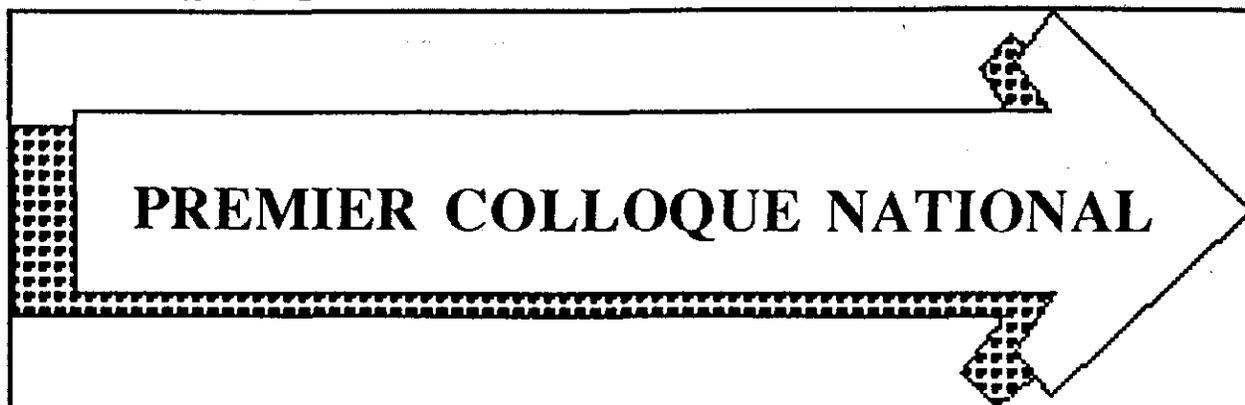


ACTES DU

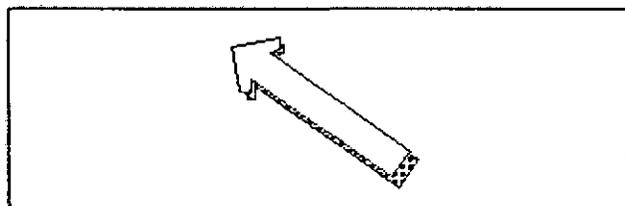


PREMIER COLLOQUE NATIONAL

SUR LA FORMATION

LES 23, 24 ET 25 SEPTEMBRE 1989

HULL (QUÉBEC)



**LA FÉDÉRATION DES
FRANCOPHONES HORS QUÉBEC**

TABLE DES MATIÈRES

	<u>PAGE</u>
Avant-propos	
Animation du colloque	
Mot de bienvenue	
Allocution d'ouverture du directeur-général, F.F.H.Q.	2
Allocution du Sous-secrétaire d'État	6
Présentation en bref sur l'avenir de la formation et du développement communautaire, John Zauhar	10
 PREMIERE PARTIE	
 Introduction :	
Jean-Guy Vienneau	
Animateur du colloque	12
 Mise en perspective par les organismes provinciaux et nationaux sur leur situation de formation :	
Fédération des jeunes canadiens-français	13
Fédération nationale des femmes canadiennes-françaises	15
Fédération des francophones de Terre-Neuve et du Labrador	19
La Société Saint-Thomas d'Aquin	22
Société des Acadiens et Acadiennes de la Nouveau-Brunswick	23
Fédération Acadienne de la Nouvelle-Écosse	25
Association canadienne-française de l'Ontario	27
Association culturelle franco-canadienne de la Saskatchewan	32

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>PAGE</u>
Association canadienne-française de l'Alberta	33
Fédération des associations francophones des Territoires du Nord-Ouest	36
Association des Franco-Yukonais	38
Société franco-manitobaine	39
Fédération des Francophones Hors Québec	41
DEUXIEME PARTIE	
Présentations des conférenciers-invités sur les outils et les ressources en formation	44
- André Giroux, Service d'animation de l'Université Saint-Paul	45
- Pierre Pelletier, Président du Réseau d'enseignement post-secondaire à distance (R.E.P.S.A.D.)	47
- André R. Péloquin, Conseiller pédagogique, Enseignement à distance Université de Sherbrooke, à Hull	50
- Carole Slight, Ex-coordonnatrice, <<Skills Program>> et directrice des communications, Association canadienne des entraîneurs	52
- Robert Frenette, Expert-conseil, Consultation St-Pierre Ltée Bathurst (Nouveau-Brunswick)	55
- Donald Michaud, Directeur, Service fransaskois d'éducation des adultes, (SPEA), (Saskatchewan)	58
- Lucien Larose, Directeur Éducation permanente Faculté St-Jean, (Alberta)	64
Synthèse des présentations des conférenciers-invités	68

TABLE DES MATIÈRES (suite)

PAGE

TROISIEME PARTIE

Présentation du document de réflexion :

<<La formation des permanent(e)s et des bénévoles des associations provinciales et nationales>> par Jean-Guy Vienneau	70
---	----

QUATRIEME PARTIE

Première plénière - Introduction	74
--	----

Identification des obstacles et des solutions à la formation :

- Atelier C	75
- Atelier B	78
- Atelier A	81

Synthèse des obstacles et solutions	85
---	----

CINQUIEME PARTIE

Recommandations finales - Introduction	88
--	----

- Atelier du Centre	89
- Atelier de l'Ouest	90
- Atelier de l'Atlantique	91

Synthèse des recommandations	93
--	----

TABLE DES MATIÈRES (suite)

PAGE

SIXIEME PARTIE

Présentation sur les programmes de formation
d'Emploi et Immigration Canada :

- Georges Latour, Directeur, planification de l'emploi 96

Conclusion 100

Liste des participants et participantes

AVANT-PROPOS

La Fédération des Francophones Hors Québec est heureuse de publier le texte intégral de l'essentiel des discours, des analyses, des propos et des nombreux échanges qui ont été présentés à l'occasion du premier colloque national sur la formation, tenu les 23, 24 et 25 septembre 1989, à Hull.

Ce document est, nous l'espérons, une reproduction fidèle de l'ensemble des propos et des recommandations. Les textes qui y sont contenus ont été revus et harmonisés afin d'assurer une présentation suivie et cohérente du tout.

La Fédération se réjouit surtout de l'esprit de coopération qui a été si évident chez les participants et les participantes. Il ne fait aucun doute que ce colloque et les résultats qu'il entraînera permettront d'établir l'infrastructure nécessaire au développement et à la mise en oeuvre d'une stratégie nationale de formation pouvant répondre efficacement aux besoins et aux attentes de nos communautés francophones hors Québec.

En terminant, la Fédération désire remercier tous ceux et celles qui ont participé de près ou de loin à cette réalisation. Selon toute évidence, il n'est pas prématuré de dire que ce premier colloque est le symbole d'une concertation qui, nous l'espérons, portera fruit dans les années à venir.

ANIMATION DU COLLOQUE

Animateur du colloque : Jean Guy Vienneau
Expert-conseil
P.G.F. Consultants
Nouveau-Brunswick

Animateurs d'ateliers : Lise Leblanc
Experte-conseil
Cadre Plus Consultants
Gloucester (Ontario)

Robert Frenette
Expert-conseil
Consultation St-Pierre Ltée
Bathurst (Nouveau-Brunswick)

Mot de bienvenue - Yvon Samson,
agent de liaison, F.F.H.Q.

L'objectif principal de ce colloque est d'essayer de trouver ensemble l'orientation nécessaire dans le domaine de la formation. Il s'agit là d'un objectif très louable. Ce sujet et tous les aspects qui l'entourent méritent un examen sérieux et approfondi.

Je désire remercier tout particulièrement trois personnes qui ont participé à l'organisation de cette rencontre, notamment Réjean Bernard de l'A.C.F.O., Fernande Bergeron de l'A.C.F.A. et Daniel Bourgeois de la S.S.T.A.

**Allocution d'ouverture - Aurèle Thériault, directeur-général
F.F.H.Q.**

Chers collaborateurs et collaboratrices dans la francophonie,

Il me fait plaisir de voir que nous avons réussi à concrétiser un objectif qu'on s'était donné collectivement. Comme vous le savez, cette rencontre vient répondre à un besoin qui se faisait sentir depuis déjà un bon moment à travers le réseau.

Évoluant dans une conjoncture sans cesse mouvante, nos organismes se sont mis à chercher des moyens d'outiller leur personnel et bénévoles face à des réalités de plus en plus complexes. Éventuellement, plusieurs associations-membres ont démontré un intérêt à organiser une rencontre nationale afin de faire le point sur les stratégies et les mécanismes de formation à travers le pays.

Les directrices-générales et les directeurs-généraux ont, de concert, reconnu ces nouvelles exigences, si bien qu'aujourd'hui nous en sommes à prendre des mesures concrètes en ce sens. Face aux nombreux défis qui nous attendent, il nous faut maintenant clarifier nos objectifs, en assurer la cohérence et se donner des pistes d'orientation claires pour les années à venir.

Personne ne niera l'importance d'une formation adéquate pour le personnel permanent et bénévole. Cela va de soi, quelle que soit la nature d'un organisme qui se veut acteur sur la scène du changement social. Mais si une telle affirmation semble évidente, sa mise en oeuvre l'est moins. Les raisons qui rendent la formation impérative diffèrent d'un environnement à l'autre. Il nous appartient de saisir celles qui nous sont propres. Actuellement, nous sommes en proie à de fausses impressions qui nous laissent croire que le personnel permanent et bénévole est bien outillé pour accomplir sa tâche. Réaliser que les choses ne sont pas si simples est déjà un bon départ. Comprendre pourquoi il en est ainsi demande un peu plus de réflexion.

Dit simplement, l'importance d'une formation adéquate est double. D'abord, à cause de la complexité des facteurs environnementaux et structurels dans lesquels nos associations agissent. Ensuite, à cause des éléments propres à la dynamique d'organismes qui reposent sur le bénévolat.

Les problèmes auxquels notre réseau est quotidiennement confrontés sont multiples et diffèrent d'un bout à l'autre du pays. La perception et l'analyse de ces problèmes varient d'une personne à l'autre. D'association en association, les priorités ne sont pas les mêmes.

Mais il y a plus. Ce ne sont pas uniquement les défis de la francophonie qui se complexifient d'année en année, mais également les structures et les mécanismes d'intervention dans lesquels s'opèrent le changement politique et social. Dans ces conditions, la simple "bonne volonté" qui caractérise souvent notre personnel est nettement insuffisante.

Dans le processus du changement et du développement communautaire, on a souvent le défaut de confondre volonté et vocation comme des outils d'intervention. Par le passé, la capacité de mobiliser nos leaders politiques dépendait surtout d'efforts massifs, tenaces et soulevés par la volonté d'y arriver. La stratégie en était une de forme et non de fond. Mais, aujourd'hui, il ne suffit plus de foncer tête baissée et d'élever la voix pour qu'on nous entende. La réalité de la gestion publique est beaucoup trop complexe pour que cette forme d'intervention soit vraiment efficace.

En l'absence d'une connaissance adéquate des rouages dans lesquels nous devons agir, le processus du changement peut s'avérer long et frustrant.

Or, il faut comprendre que, dans les organismes qui reposent en partie sur le bénévolat, le salaire est remplacé par la satisfaction du travail accompli et le sentiment d'avoir participé au changement.

Si nos associations rencontrent certaines difficultés, il n'y a pas de compensation monétaire au bout de la semaine qui nous assure la permanence de bénévoles insatisfaits. Les permanent(e)s et bénévoles doivent avant tout se sentir utiles à l'organisme et doivent pouvoir constater que leur contribution individuelle et collective fait bouger les choses.

Dans de telles conditions, la recherche, le recrutement et le maintien du personnel deviennent des tâches délicates. D'abord, l'environnement qui cadre nos actions est hautement compliqué et peut facilement démunir le personnel permanent et bénévole dans leurs attentes. Ensuite, nous savons très bien que le bénévolat n'est pas donné à tous. Face à la multiplication des groupes et des associations bénévoles, il devient de plus en plus difficile de combler tous les postes. En ce sens, la formation devrait également servir d'outil d'intégration privilégié, nous assurant une plus grande permanence chez le personnel.

Cet aspect de la formation du personnel est souvent négligé. Intégrer véritablement une personne à un organisme, c'est beaucoup plus qu'un accueil souriant et une poignée de main cordiale. Par définition, intégrer veut dire "établir une indépendance plus étroite entre les partis, entre les membres d'un organisme".

Dès lors, il devient impératif que la personne permanente ou (le)la bévévole puisse développer un sentiment d'appartenance, créer des amitiés et des associations. Sa performance dépendra largement de l'estime qu'elle a de ses propres capacités et de la satisfaction que l'on porte à l'égard de son travail. Bref, elle doit se sentir appréciée pour ce qu'elle fait et pour ce qu'elle est.

De leur côté, les gestionnaires de l'organisme doivent continuellement favoriser le développement personnel de leurs employé(e)s. Ils doivent être en mesure de considérer quels peuvent être leurs intérêts et leur motivation à participer. De plus, le processus d'intégration et de formation ne doit pas être un système à sens unique. Les gestionnaires doivent comprendre que les bénévoles ont des attentes; ils donnent à l'association et l'association doit aussi leur donner en retour.

Quand on sait reconnaître les attentes de son personnel, on favorise du même coup son épanouissement. En retour, si les permanent(e)s et les bénévoles sentent que l'association leur apporte quelque chose, ils contribueront à son développement.

Les objectifs de la formation

Bref, intégration du personnel et approbation d'outils d'intervention sociale et politique, voilà en quelques mots les besoins essentiels auxquels doivent répondre nos activités de formation. Cette rencontre nationale devrait, espérons-le, pouvoir nous éclairer sur l'importance de la formation en milieu communautaire et, ensuite, sur la nécessité d'articuler un programme cohérent en ce sens.

Ce faisant, nous devons toujours garder en tête la réalité du travail en milieu communautaire. Opinions divergentes, vues contradictoires, besoins différents, voilà quelques éléments qui viennent complexifier les activités de nos associations.

Idéalement, un bon programme de formation devrait pouvoir permettre au personnel de se familiariser auprès des structures institutionnelles qui nous intéressent. Comme vous le savez, le réseau a reconnu l'importance pour la Fédération d'accroître ses activités de démarche et de représentation auprès du pouvoir politique. Mais une telle démarche demande auparavant une bonne compréhension de la façon dont ce pouvoir est exercé.

En ce sens, notre personnel devrait être en mesure de comprendre les rouages d'une intervention ponctuelle et ciblée, identifier facilement les objectifs établis et, surtout, savoir clairement ce qu'on attend de lui.

S'organiser puis agir

Lors de nos travaux, il faut réaliser que la formation n'est pas seulement l'apprentissage d'un ensemble de connaissances théoriques; elle est aussi l'acquisition de compétences pratiques. Ultimement, une formation efficace devrait pouvoir hisser le personnel permanent et bénévole du rang de spectateur au rang d'acteur.

Il ne suffit plus d'intervenir avec une volonté de fer pour réussir. D'autant plus que l'intervention ne doit jamais être une fin en soi. Elle doit être réfléchie, préparée et mise en oeuvre selon la particularité du problème et la nature des intervenant(e)s. Le rôle des agent(e)s de changement est complexe. Le succès d'une action efficace repose sur la nécessité d'établir un réseau articulé de connaissances et de trouver un juste milieu entre les efforts déployés pour s'organiser, puis aux interventions en tant que telles. Un programme de formation efficace devrait nous aider à atteindre cet équilibre.

Conclusion

Les discussions soulevées par ce premier colloque représentent l'aboutissement d'une volonté claire, exprimée par 150 leaders d'opinion à la dernière assemblée générale annuelle. Ce suivi constitue une preuve de notre volonté à définir et à influencer notre propre avenir.

L'avenir de la francophonie passe par notre capacité collective de se donner des infrastructures dont la gestion nous revient pleinement.

Nous continuerons à lutter pour des institutions homogènes dans le domaine de l'éducation, de la formation professionnelle, de la santé, des services publics... ces objectifs sont loins d'être utopiques à condition que l'on s'engage à déployer les efforts nécessaires pour développer la compétence de nos membres et leur capacité d'offrir un rendement efficace.

En organisant une rencontre nationale des responsables de la formation, on reconnaît, par ce fait même, que le rendement basé sur la compétence est aussi important que les institutions que l'on veut bâtir.

Merci et bonnes délibérations!

Allocution -

**Jean T. Fournier
Sous-secrétaire
Secrétariat d'État**

Je suis très heureux d'être parmi vous; c'est toujours un plaisir de vous revoir, individuellement et collectivement. Je tiens d'abord à vous féliciter de cette initiative d'un colloque sur un sujet aussi important que celui de la formation des ressources humaines et à vous remercier de me donner l'occasion de vous dire quelques mots du point de vue du Secrétariat d'État. C'est une préoccupation essentielle, et ce, pour nombre d'intervenants.

Partout, on réalise de plus en plus que les ressources humaines sont notre bien le plus précieux et que l'accroissement de leurs compétences et de leurs capacités est non seulement un enrichissement individuel, mais également un enrichissement collectif.

A) Une préoccupation pour le gouvernement fédéral

Pour répondre à ses propres besoins de gestion et de ressourcement de son personnel, en avril 1988, le gouvernement fédéral annonçait la création du Centre canadien d'études en gestion qui a comme mandat de produire un nouveau type d'emploi. (S'adapter à une nouvelle réalité et faire face aux nouveaux défis; au service du public d'une part dans un contexte fiscal exigeant par ailleurs.)

Pour assurer l'avenir des canadiens et canadiennes, le premier ministre lui-même, dans un discours prononcé à Halifax dernièrement, a annoncé l'importance que le gouvernement fédéral attache à cette dimension pour l'avenir du pays.

"Pendant notre second mandat, nous allons de plus en plus concentrer notre attention et nos ressources sur les éléments qui constituent les pierres d'assises d'une société compétitive... Nous allons nous concentrer sur les éléments susceptibles de nous procurer un avantage comparatif -- l'investissement à long terme dans nos ressources humaines, la formation professionnelle, l'éducation... bref, sur la mise en place d'une solide infrastructure nationale qui se révélera de la plus haute utilité au pays dans ses efforts pour affronter les défis du prochain siècle."

Le gouvernement fédéral est déjà impliqué dans le financement de nombreuses initiatives dans ce domaine :

le financement du post-secondaire;
le financement du réseau des centres d'excellence.

Les nombreux programmes d'Emploi et Immigration Canada mettent à la disposition des employeurs et des établissements d'enseignement une aide financière très diversifiée afin de les inciter à offrir de la formation vue comme un besoin d'avenir fondamental.

Une préoccupation pour les gouvernements provinciaux

Entre autres, M. Bourassa a récemment annoncé la création d'un programme d'épargne-formation (promesse électorale).

Une préoccupation pour le monde des affaires

Pour assurer leur suivi sur un marché de plus en plus compétitif, les entreprises consacrent des sommes importantes à la formation spécialisée de leur personnel. Un exemple parmi tant d'autres :

Pratt and Whitney consacre chaque année plus de 10 millions de dollars à la formation de son personnel.

Une préoccupation pour les francophones hors Québec

Donc, il s'agit là d'une préoccupation de l'heure, mais qui revêt une importance encore plus cruciale pour les communautés francophones hors Québec, éloignées et souvent dispersées, peu nombreuses, dépourvues de multiples filières de formation dans leur langue et devant faire face à des forces d'attraction importantes.

Si la formation dans sa langue est importante, elle mène souvent, dans le cas des francophones hors Québec à un exode des cerveaux. Il devient alors urgent que les francophones se penchent sur la problématique de la formation, élément primordial du renforcement des communautés.

Priorité du fonds de développement

Lors des consultations précédant le renouvellement des programmes de promotion de langues officielles, la F.F.H.Q. a proposé au Secrétariat d'État que le développement des ressources humaines soit retenu comme priorité. C'est surtout à l'intérieur du fonds de développement que nous avons pu mettre un accent particulier sur cet aspect.

Une analyse des activités financées en 1988-89, dans le cadre du fonds de développement, permet de dégager les constatations suivantes :

i) Initiatives

Quelques 25 initiatives touchant la formation, en totalité ou en partie, ont été réalisées. Il y a eu des projets menés dans presque toutes les provinces et territoires.

ii) Clientèle

La moitié de ces initiatives visaient la formation du personnel, ou des membres des associations. Certaines visaient une clientèle ciblée comme les femmes, les jeunes et le personnel impliqué dans le domaine des arts. D'autres visaient un éventail large de personnes intéressées.

iii) Secteurs d'activités

- Le développement individuel : ex. le nouveau départ;
- le développement organisationnel : ex. D.O.F.O.R.;
- le développement de capacité face à un projet spécifique à réaliser : ex. Conseil de jeunesse provincial pour développer et produire un journal;
- la concertation face à la formation : ex. la F.F.H.Q.

iv) Rôle du ministère : facilitateur

Le rôle du Secrétariat d'État en est évidemment un de facilitateur et non de réalisateur. C'est vous les premiers réalisateurs, les premiers impliqués qui donnerez une réalité et assurerez le succès d'entreprises répondant à vos besoins et à vos préoccupations.

Appui financier

Nous appuyons financièrement les projets que vous voulez mener et que vous avez identifiés comme prioritaires.

Dissémination de l'information

On devrait aussi penser à faire connaître les expériences vécues en ce domaine et qui ont donné des résultats probants. Quand on parle de l'importance de la dissémination, <<les bonnes nouvelles>>, nous pensons, entre autres, au projet D.O.F.O.R.

C'est pourquoi, de notre côté, nous étudions maintenant la possibilité de produire des documents-témoignants sur certaines initiatives particulières. Nous croyons que ce genre de document permettrait non seulement de faire connaître ce qui se fait, mais également comment ces activités se sont réalisées, à savoir quelles sont les façons possibles et réalisables d'atteindre les objectifs dans ce domaine.

Concertation de l'apport des autres ministères

Une autre façon de jouer notre rôle de facilitateur est en favorisant l'apport des autres ministères et agences du gouvernement fédéral au développement des communautés de langues officielles.

Comme vous le savez, le secrétaire d'État a déjà tenu des réunions avec vos représentants et les ministres Masse et Beatty. Une autre réunion de ce genre aura lieu au lendemain de ce colloque avec la ministre responsable de l'Emploi et de l'Immigration, Madame Barbara McDougall. C'est une coïncidence heureuse que vous soyez à ce moment en train de discuter de formation et soyez aussi appelés à rencontrer la personne responsable d'un grand nombre de programmes de formation au gouvernement fédéral.

Conclusion

Votre colloque a pour but de faire le tour de la situation de la formation des ressources humaines chez les francophones hors Québec, d'inventorier les ressources, de mettre en relief les expériences en cours et d'en susciter d'autres. Je ne peux que vous encourager et vous féliciter de cette initiative.

Je tiens également à vous assurer de mon appui personnel et de celui de mes collaborateurs pour toutes activités de formation que vous voudrez poursuivre pour vous permettre un plus grand développement. Bon colloque !

PRÉSENTATION EN BREF
SUR
L'AVENIR DE LA FORMATION
ET
LE DÉVELOPPEMENT COMMUNAUTAIRE
PAR :
JOHN ZAUHAR, RÉCRÉOLOGUE
COLLÈGE ALGONQUIN
OTTAWA

L'Avenir



de la formation



Développement

Communautaire

Agent

) Jadis
ouvert
réceptif
disponible
bonne équipe
cède

sans égard à \$

engendre le mouvement
parle simplement

laisse aux autres

la chance de s'exprimer.....



Tous doivent....

• être convaincus qu'un problème existe

• consentir à chercher la solution du problème

• s'engager à résoudre le problème

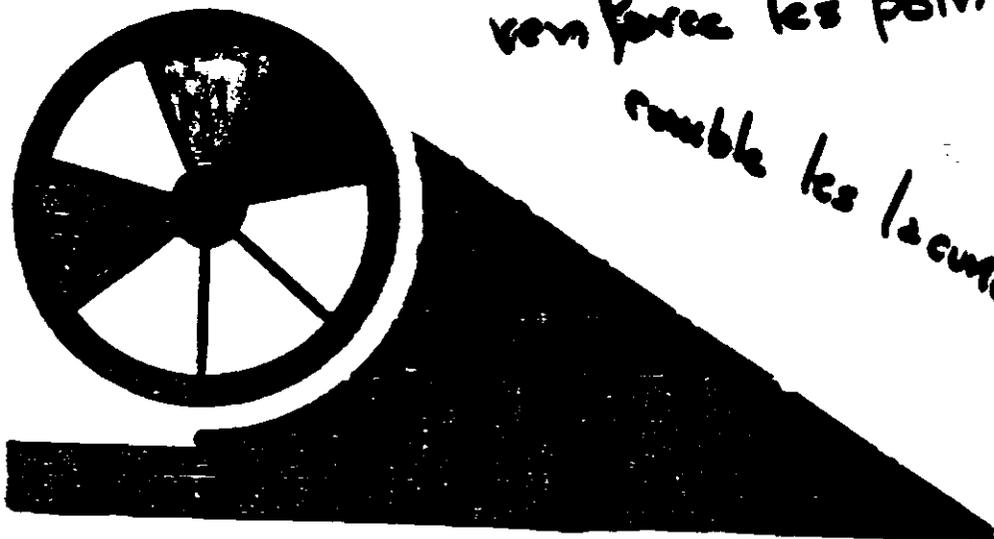
• participer à l'action

• souffrir les conséquences

Animateur... (facilitateur)

Agent

analyse la situation
anime
oriente les débats
équilibre les interventions
stimule l'action
surveille le déroulement
renforce les points forts
remplie les lacunes



facilite l'interprétation
réoriente - fait le bilan

Négociateur -

communicateur



processus

échange d'idées

conférer en vue d'un accord

élément de chance

tous se rallient pour satisfaction
générale

impressions - perceptions - intuitions



Son succès dépend de la qualité
de la communication -

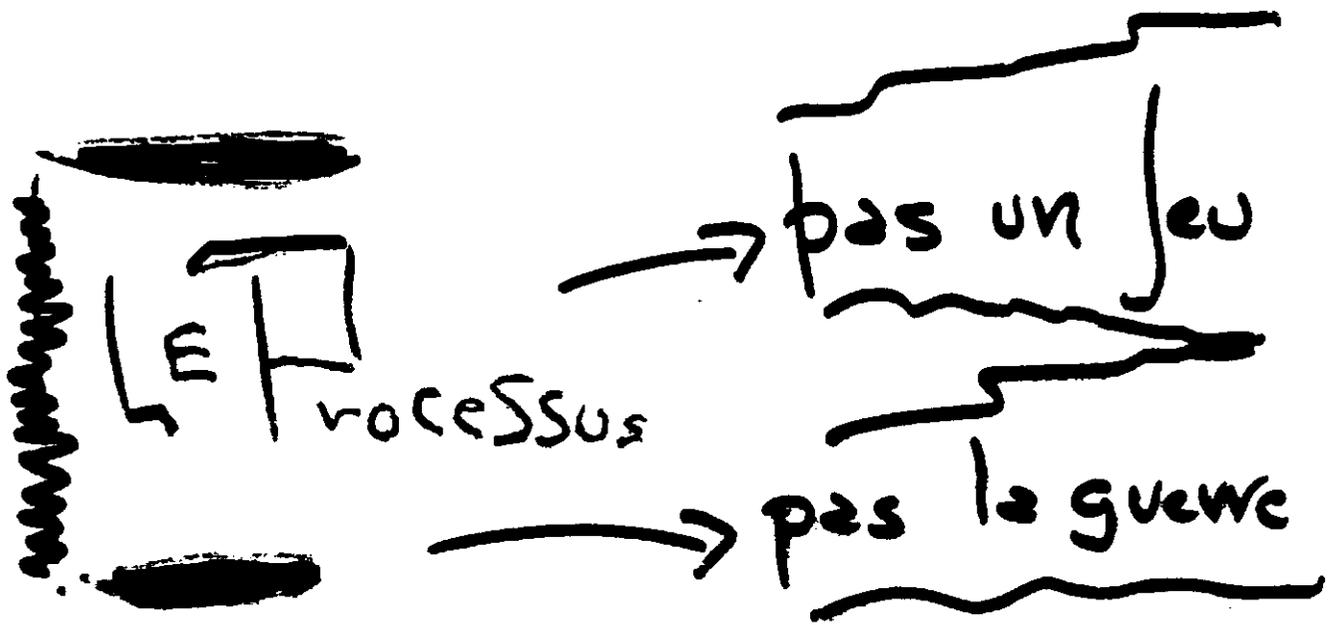
attitude

aptitude

stratégies

techniques

tactiques



- entreprise
- coopérative
- deux partis
- deux visées
- concurrence
- intégration
- chacun mesure son exportise
- sa compétence par rapport à autrui

↓
récompense en proportion

Je gagne.... tu perds
 Je gagne.... tu gagnes
NOUS GAGNONS

Edward De Bono

modes de pensée



- i - synthésiste vue intégrative - abstrait
- ii - idéaliste tous les points, entiers, valeurs
- iii - pragmatiste adaptable, on y arrive
- iv - analyste scientifiques, les détails
- v - réaliste solutions - besoins

Rigide

Souple

participants ... adversaires	_____	amis
recherche la victoire	_____	un accord
impose des conditions	_____	compromis
intransigent ... problèmes	_____	abonde en douceur
considère avec méfiance	_____	confiance aux gens
s'ancre ... positions	_____	se laisse convaincre
menace	_____	force des ouvertures
induit en erreur	_____	claire / fr.
ultimatums	_____	sa position recherche solution acceptable
gain de cause	_____	évit. de contourner
force / impose ses volontés	_____	cède aux pressions

Nous vivons dans un monde en évolution où la seule constance est le changement - pourtant, nous agissons sur une base de continuité et cherchons à perpétuer le présent....

Pour la plupart

le
changement
est....

inconnu
inquiétant
rébarbatif
bouleversant
déroutant

la
continuité
est....

familière
rassurante
attrayante
tranquille
sécurisante

pour
l'obtenir
on
cherche

-
l'ignorer
- l'éviter -
lui résister
-

+
l'admettre +
l'endosser
la ren forcer
+

Neutraliser la résistance.

Par:

le détournement (changer de focus)

la réduction (eau sur le feu)

la conversion (la cause)



Réalités

à

envisager



1

On ne peut plus
vraiment compter
sur l'appui
du
Québec

Certains parents
francophones

se fient trop à l'État
pour l'éducation de leurs
enfants -
en français

2

L'Anglophone

conserve son
identité

canadienne grâce

aux luttes

linguistiques

des Francophones

3

La menace

d'assimilation

d'école

du

contexte

noir-américain

surtout

avec le libre-

échange

4

communications

et

culture.

Les accords politiques
provinciaux se réfèrent
toujours au

"nombre"

face

des services

à offrir

en français...

5

que dire du
taux de
démotilité?

Le multi-culturalisme
gagne du terrain

de
jour
en
jour

6

7

En 1987
Seulement

8,9%

des étudiants
susceptibles
de voir leurs
droits garantis

par l'article 23 de la
Charte des droits et
libertés

s'instruisaient
en français dans
6 provinces
2 territoires

Langue
et
Société
dir. par
Jean-Claude
LaBlanc

Commission
Nationale
Parents
Francophones

Dans plusieurs milieux,
les parents anglophones
luttent
pour améliorer
l'enseignement
du
français
dans les
programmes
d'immersion

8

Kathryn
Manzer

Canadian Parents For French

9

Alberta

des rêves et des
répressions -
depuis deux ans

COPE - Fredericton
Winchester
Belleville

Nouveau manifeste
de mesures régressives
populaires à l'égard du
français à l'échelle
nationale

Les
Nig-Scossais

se
voient
refuser
des
écoles

10

françaises

par le Cœur

Suprême

(provinciale)

Jacques Robichaud

Langue et Société - Hiver 88

La vie consiste à traverser
3 grands volets:

l'avoir - accumuler les objets, possessions,

les choses

l'agir - fournir les efforts pour produire,

les actes

l'être - grandir, se former, s'épanouir
sur tous les plans (holisme)

les personnes



CHANGEMENT

de
structure...

la transformation
fondamentale d'une
institution/organisation/
activité passant d'un
état préalable vers
l'ajustement voulu -
planifié



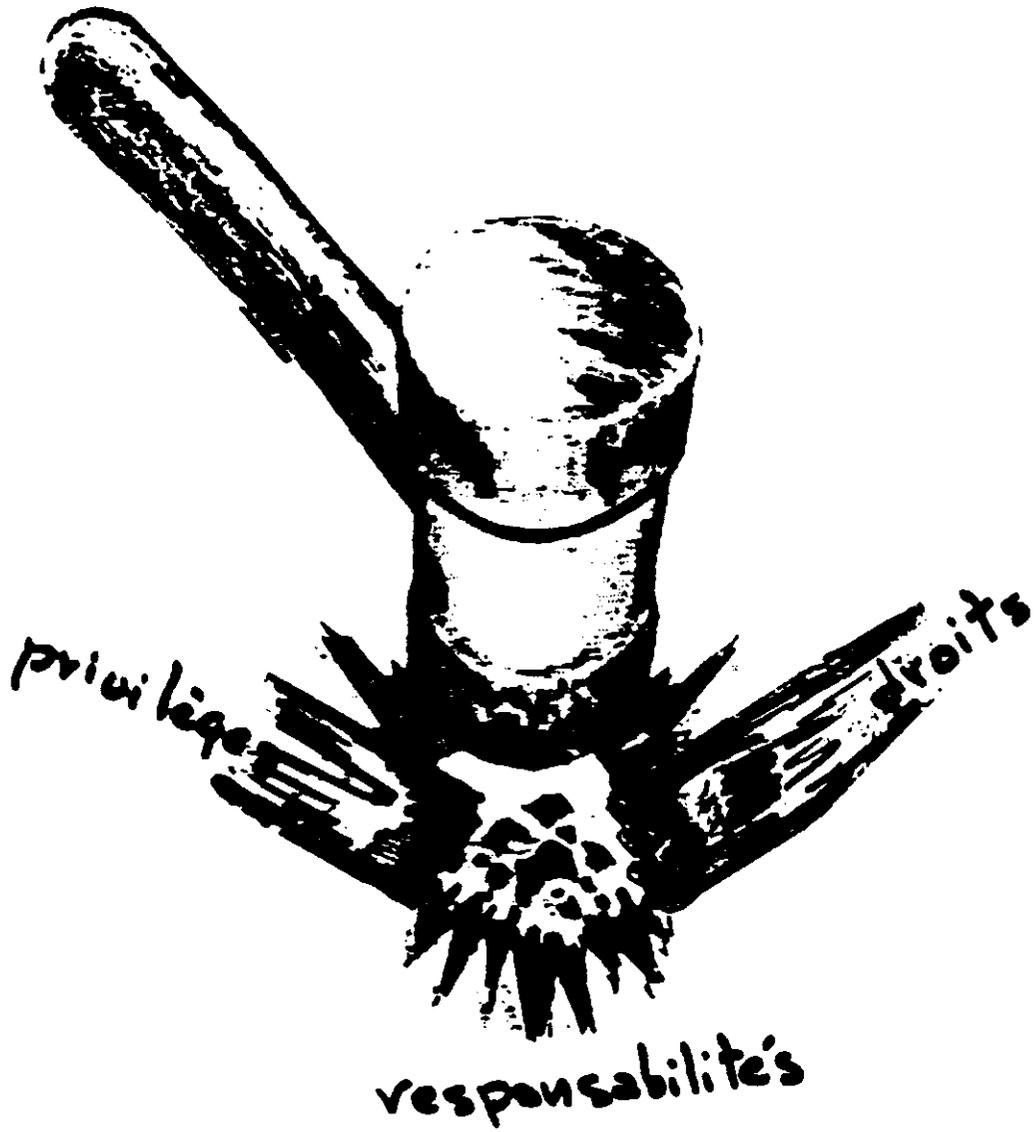
de
cycle

la transformation temporaire/
transitoire d'une institution/
organisation/activité se
reproduisant de façon
périodique



droits

privileges



Scenario... F
Scenario... B

Scenario's



23
m
Scenario... A
Scenario... B

Scénario
de
l'Avenir

LA GUÉRILLA
en
douce

en
douce -

en
douce -

en douce -

une multitude

de

petits **noyaux** forts

de cellules actives

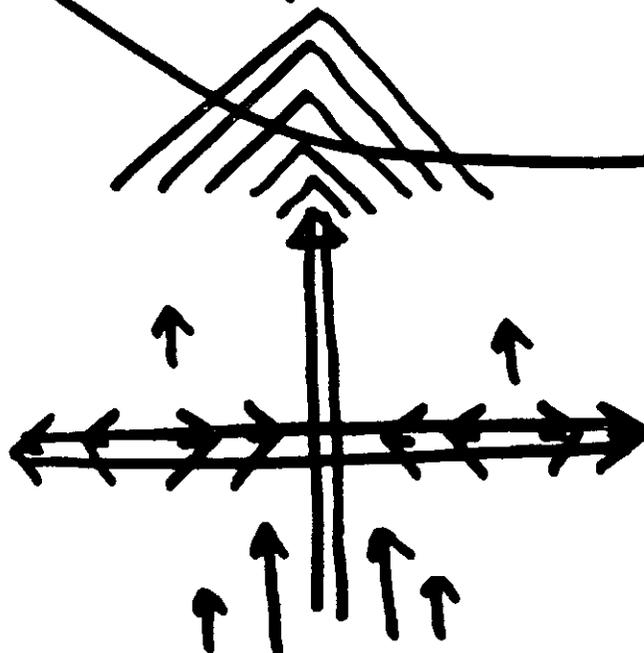
œuvrant

de

manière latérale

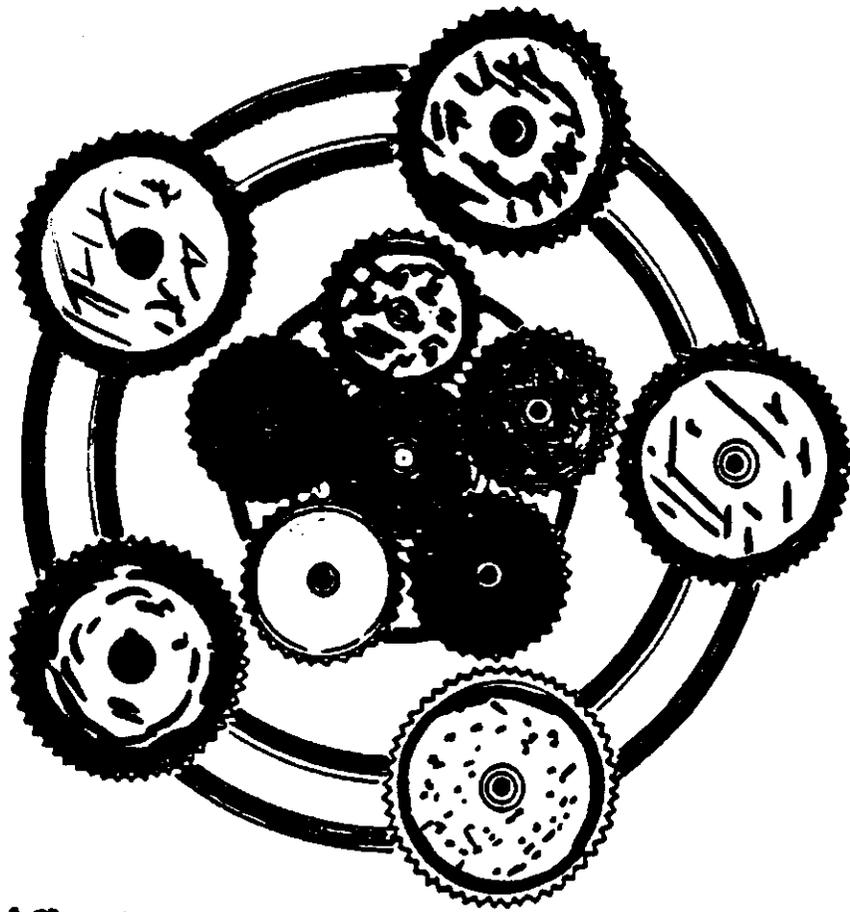
et

transcendentale



l'engrenage
de l'action

racines
"roots"

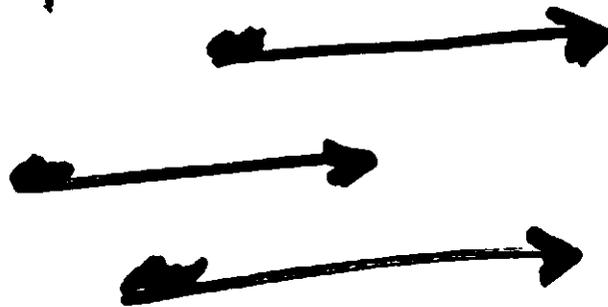


Ouvrez

au ras-le-sol

~~Formation~~
Requise

responsabilités



individu -

connaissance de soi
identité culturelle
compétence professionnelle
intégrité personnelle

trouver outils efficaces

tous
âges

+ + + + +
+ + + + +
+ + +



famille - (modules)

affirmation courtoise
ouverture au milieu
exemple de conduite
persuasion constante

éviter le
repliement.

pas de ghettos



Micro-
groupes



bon voisinage

amitié

soutien

serviabilité - joie

de
vivre

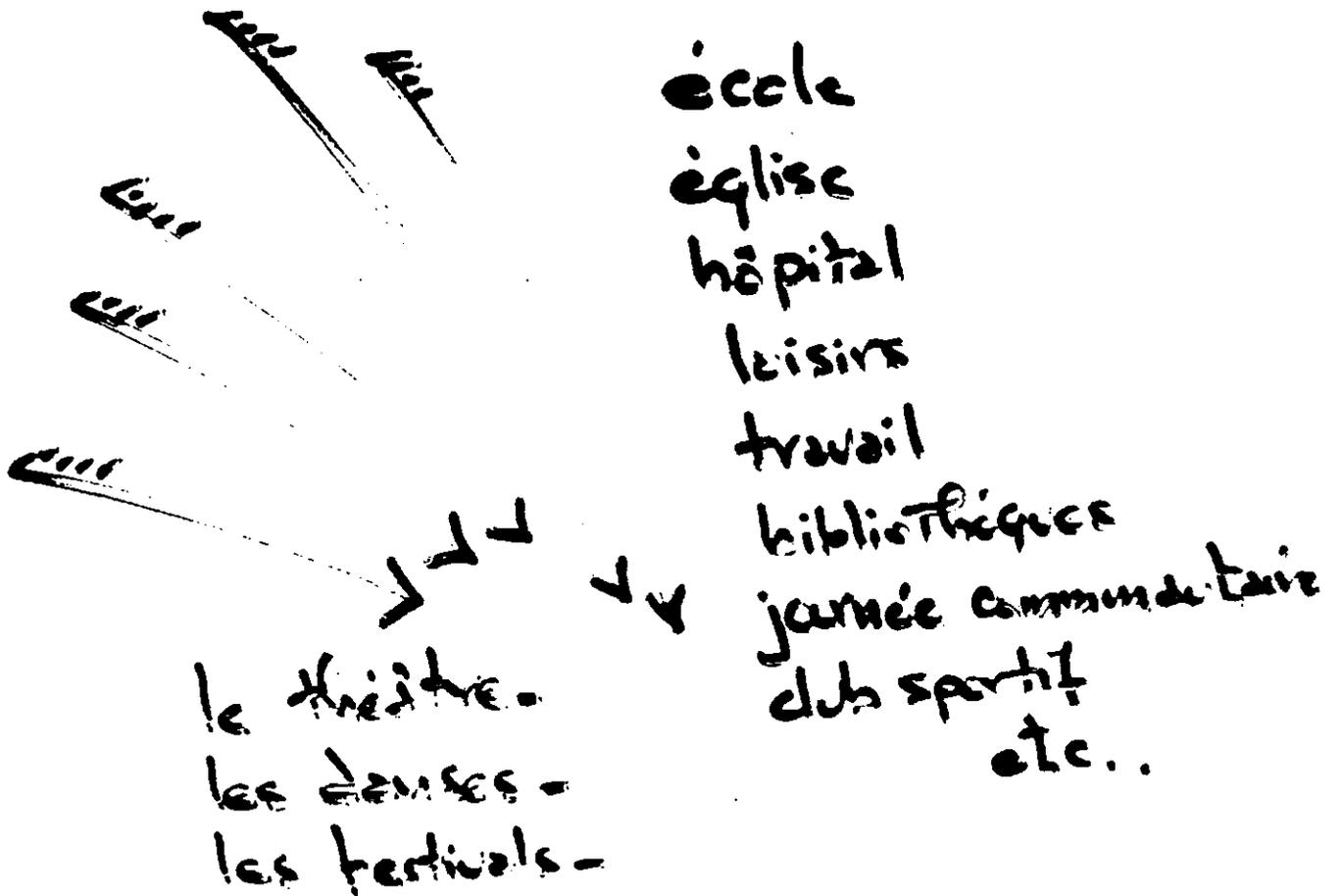
hospitalité

souvent
le canadien-français
assume

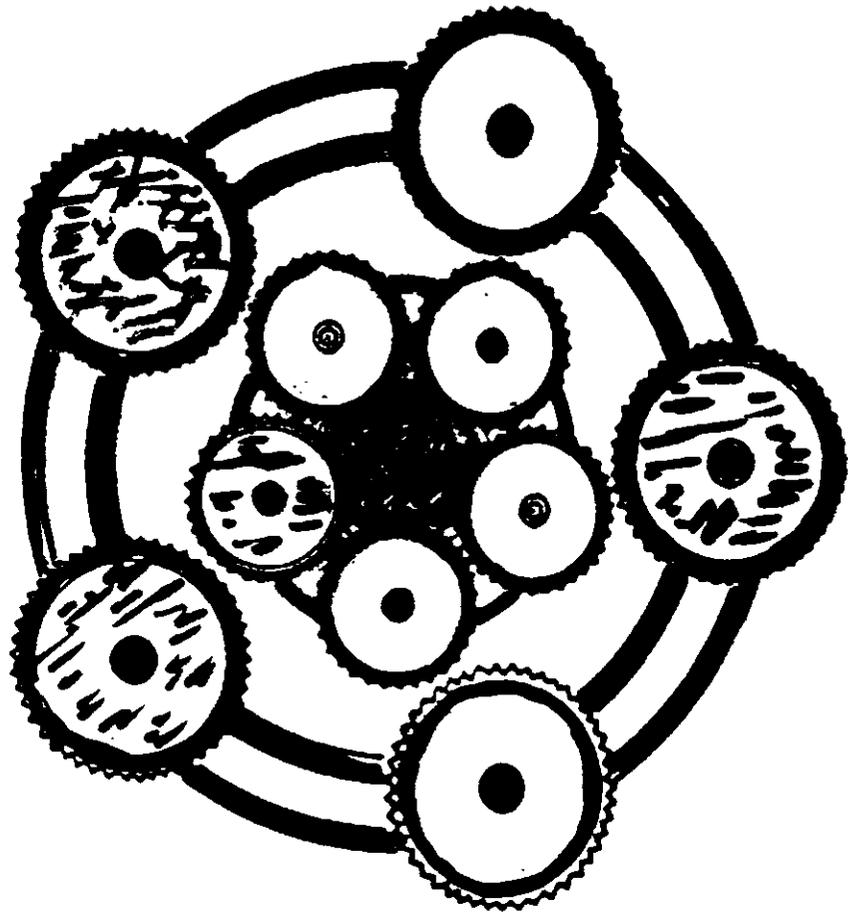
une double personnalité

soyons authentiques et
naturels

MACRO-GROUPES (collectivité)



Le Mouvement Francophone



D'ici l'an 2000 -
il faut embrayer -
la cause fera son chemin.

La vie est difficile et
troublante

Seule la mort ne l'est pas

Etre en vie signifie dénouer
sa ceinture ...

Et s'engager dans le combat,
chercher les difficultés
et les ennuis
pour les vaincre

Zorba, le Grec

PREMIÈRE PARTIE

MISE EN PERSPECTIVE

PAR LES

ORGANISMES PROVINCIAUX ET NATIONAUX

SUR LEUR SITUATION DE FORMATION

Animateur du colloque - Jean-Guy Vienneau

Pour cette première tranche du colloque, les organismes participants provinciaux et nationaux mettent en lumière les principaux éléments de leur situation de formation.

C'est une occasion pour tous et toutes de faire connaître leurs expériences en ce domaine, de prendre connaissance aussi de ce qui se déroule dans les diverses régions et de faire le point quant à leurs attentes et leurs besoins en matière de formation.

Présentateur - Paul Lapierre, directeur-général
Fédération des jeunes canadiens-français

À la Fédération des jeunes canadiens-français, il n'existe pas actuellement de stratégie de formation à long terme, étant donné la nature même de l'organisme et en vertu du fait que les membres proviennent de différentes provinces.

Le type de formation habituellement offert consiste surtout de stages effectués la fin de semaine. Par ailleurs, la Fédération met l'accent sur <<la formation appliquée>>, c'est-à-dire qu'elle travaille de concert avec les membres pour leur permettre d'acquérir un apprentissage concret et pratique tout en gérant un dossier ou un projet.

Au sein de la Fédération des jeunes canadiens-français, la formation et tout ce qui s'y rattache se retrouve sous trois principaux volets.

1. Les besoins qui existent actuellement.
 2. La formation présentement offerte par la Fédération.
 3. Les besoins et les désirs en formation que l'on aimerait pouvoir combler, c'est-à-dire la liste de souhaits.
- 1a) Sous le premier volet, soit les besoins qui existent actuellement, les élus, c'est-à-dire les membres du conseil d'administration, éprouvent des besoins de formation surtout en ce qui a trait aux responsabilités et aux fonctions d'un conseil d'administration.
- 1b) Pour ce qui est des employés, leurs besoins de formation se situent surtout au niveau :
- de la gestion du temps;
 - de la revendication;
 - du lobbying, ou démarche politique, et;
 - des cours connexes qui servent à maximiser la formation de travail.
- 1c) Pour les membres de la Fédération, les besoins de formation se résument comme suit :
- i) de pourvoir une aide ponctuelle à partir d'une demande, ou d'un besoin particulier, qui se fait sentir comme, par exemple, quand il s'agit de former la jeunesse fransaskoise, ou d'implanter une coopérative de services;
 - ii) d'assurer la formation du personnel par le biais, par exemple, de l'encadrement d'un coordonnateur provincial de la jeunesse;

- iii) d'assurer la formation de ceux et celles élus par les membres en les familiarisant avec le rôle et les responsabilités d'un conseil d'administration à l'échelle provinciale.
- 2a) Sous le volet de la formation présentement offerte par la Fédération, l'exécutif de cette dernière a un agent de liaison qui est chargé de répondre, dans la mesure du possible, aux besoins d'aide ponctuelle.
- 2b) Les employés de la Fédération des jeunes canadiens-français ont droit à 45 heures de formation par année.
- 2c) La première rencontre du conseil d'administration consiste toujours en une session de formation.
- 2d) D'autre part, il existe, au sein de l'organisme, un certain nombre d'outils de formation. Toutefois, pour l'instant du moins, ces outils ne sont pas contenus au sein d'un système structuré qui pourrait permettre une utilisation efficace à 100 pour 100.
- 3a) Pour ce qui est de la <<liste de souhaits>> en termes de formation, les éléments suivants en constituent les principales composantes :
 - i) avoir accès à une variété de ressources professionnelles en formation dans le but d'assurer le développement continu des permanent(e)s;
 - ii) mettre sur pied un centre de ressources en formation;
 - iii) institutionnaliser et prioriser la formation, une action qui serait précédée de l'élaboration d'un plan de formation à l'échelle nationale.

Présentatrice - Diane Vachon
Fédération nationale des femmes
canadiennes-françaises (F.N.F.C.F.)

La formation - Évolution du secteur

De 1981 à 1983 :

- On retrouve à la F.N.F.C.F. une agente de formation.
- À l'étude se trouve le dossier des <<femmes francophones>> qui subissent une double infériorité. La Fédération répond à cette situation en offrant un programme de formation en leadership à ses membres.

Constat : Les femmes éprouvent beaucoup de difficultés à s'impliquer dans les dossiers traitant de la condition féminine.

De 1983 à 1987 :

- Cette période fait place à une insuffisance de ressources financières dans le cadre de la formation et du développement.
- La F.N.F.C.F. met donc l'accent sur la <<recherche-action>>. Il s'agit en fait de recueillir les informations pertinentes, de décrire des situations difficiles et de partager ces informations avec les femmes concernées. Par ailleurs, il s'agit aussi d'appuyer les efforts de regroupement et de vie de groupe. Les principaux dossiers deviennent alors :

- i) les femmes collaboratrices;
- ii) les familles monoparentales, et;
- iii) les travailleuses au foyer.

Constat : La création de groupes est exigeante et la F.N.F.C.F. constate un manque de savoir-faire.

De 1987 à maintenant :

- Un programme de services aux membres est mis sur pied.
- Bien qu'il y ait un intérêt pour la condition féminine, l'insuffisance, entre autres, de financement et de personnes-ressource empêche de pousser plus loin.

On remarque qu'il est difficile de parler de condition féminine en milieu minoritaire.

Services aux membres - Aperçu

Les objectifs généraux de ce programme se résument comme suit :

- i) recueillir les informations pertinentes et en faire des analyses au sein même de la F.N.F.C.F.;
- ii) fournir aux femmes francophones hors Québec un cadre d'échange et de réflexion;
- iii) assurer la diffusion des documents produits;
- iv) assurer une plus grande visibilité, et;
- v) encourager la création de services dans les régions et appuyer les efforts des groupes actifs dans le dossier de la condition féminine.

Le programme de services aux membres a pour but de répondre aux besoins des associations-membres, des nouveaux regroupements de femmes, (qu'il s'agisse d'une action locale ou régionale), des comités de la F.N.F.C.F., du conseil d'administration, des permanentes, etc.

La Fédération a en main un nombre considérable de dossiers. Il peut aussi bien s'agir d'étudier la vie des groupes comme de l'orientation et de plans d'actions. Parmi les dossiers, on retrouve des sujets tels :

- le libre-échange;
- l'entente du lac Meech;
- les conditions spéciales des femmes francophones minoritaires;
- etc.

Les besoins de formation

Pour ce qui est du conseil national d'administration, les besoins identifiés portent surtout sur :

- le rôle politique;
- l'évolution d'un organisme;
- l'étude de différents dossiers d'actualité;
- la réflexion sur le développement et les moyens de soutenir les efforts en région;
- la recherche qui permettrait de répondre aux besoins des groupes en termes de financement, de visibilité et de la planification d'activités.

En ce qui a trait aux besoins du personnel de la F.N.F.C.F., il s'agit surtout d'apporter une formation au niveau :

- de la réflexion et de l'échange sur la notion du développement des groupes de femmes francophones minoritaires;
- de l'informatisation;
- de la multiplication et du partage des efforts, des outils et des ressources.

Exemple de services

- | | | |
|----------------------------------|---|---|
| Ontario | - | Conscientiser les femmes aux causes de la dépendance financière, psychologique et affective. |
| Nouveau-Brunswick | - | Introduction au dossier <<Travailleuses au foyer>> et formation pour les femmes intéressées à passer à l'action sur ce dossier. |
| | - | Offrir une formation sur l'atteinte d'une plus grande visibilité d'un groupe de femmes. |
| Nouvelle-Écosse | - | Utilisation des médias. |
| | - | Représentation politique. |
| | - | Sensibilisation au dossier des conditions de travail pour les travailleuses d'usines de poisson, (exemple : équité salariale). |
| Terre-Neuve | - | Sensibilisation aux droits des femmes, (exemple : régimes matrimoniaux). |
| Île-du-Prince-Édouard | - | Intéresser les femmes francophones à la notion d'affirmation. |
| Territoires du Nord-Ouest | - | Appuyer la création d'un réseau de femmes francophones |
| | - | Animation d'un atelier à l'occasion d'une rencontre de formation. |
| Colombie-Britannique | - | Rencontre avec une dizaine de femmes intéressées à entreprendre une étude des besoins et des intérêts des femmes francophones. |
| | - | Participation à une rencontre de réflexion au sujet du travail de développement. |

- Alberta**
 - Projet de formation de personnes-ressource dans le cadre du dossier <<auto-santé des femmes francophones>>.
 - Participation au travail qu'effectue la Faculté St-Jean, c'est-à-dire l'Éducation permanente.
- Saskatchewan**
 - Consultation et rencontre provinciale entre les groupes de femmes du nord et du sud de la province dans le but de former un palier provincial de l'association.
- Manitoba**
 - Appui au conseil d'administration du groupe <<Réseau>> dans le but de permettre une évaluation des actions du groupe et une orientation de la planification annuelle.

La problématique

Le programme de services aux membres a souffert d'une coupure de 15 pour 100 (1989-90). Parmi les difficultés, on retrouve l'identification et/ou la formation des ressources humaines à l'échelle locale et régionale et le besoin d'assurer un suivi concret aux activités de formation.

Présentatrice - Francine Labrie
Fédération des Francophones de Terre-Neuve et du Labrador
(F.F.T.N.L.)

À l'heure actuelle, à Terre-Neuve et au Labrador, il n'existe aucune possibilité de recevoir de la formation en français auprès des institutions d'enseignement universitaire, collégial ou technique, étant donné que ces dernières sont des institutions anglophones.

Formation actuelle

Au cours des six dernières années, la F.F.T.N.L. a pu cependant obtenir de la formation ponctuelle en français grâce principalement à la collaboration financière du Gouvernement du Québec. Ces stages sont en grande partie coordonnés par la Fédération même. Il s'agit principalement de sessions de formation d'une durée de deux jours.

Voici un aperçu des stages effectués depuis les dernières années.

Stage en informatique	2 jours	Employé(e)s du bureau central.
Gestion des bénévoles	2 jours	Employé(e)s et permanent(e)s des associations de chacune des 3 grandes régions géographiques de la province.
Principe de planification	2 jours	Association francophone de Saint-Jean.
Rôle d'un conseil d'administration	2 jours	Employé(e)s et permanent(e)s des associations de chacune des 3 grandes régions géographiques de la province.
Gestion du temps	5 jours	Permanent(e)s de la F.F.T.N.L. et des associations-membres.
Comptabilité	2 jours	Permanent(e)s de la F.F.T.N.L. et des associations-membres.
Introduction aux ordinateurs	2 jours	Permanent(e)s de la F.F.T.N.L. et des associations-membres.

Habituellement, les employé(e)s font la demande de stages de formation à l'occasion de la réunion de tous les permanent(e)s qui a lieu deux fois l'an. Les besoins les plus souvent exprimés sont de l'ordre suivant :

- i) les employé(e)s désirent acquérir des habiletés particulières dans un quelconque domaine, (ex. le fonctionnement de l'ordinateur);
- ii) les employé(e)s désirent améliorer la qualité de leur rapport avec les dirigeant(e)s de leur association, (ex. en développant une plus grande compréhension du rôle du conseil d'administration);
- iii) les employé(e)s souhaitent apprendre de nouvelles techniques qui leur permettront d'être plus efficaces au sein de la communauté desservie.

Pour ce qui est d'organiser ces stages de formation, on éprouve toutefois beaucoup de difficultés à trouver des personnes-ressource qui se chargeraient de les offrir. Il serait donc très utile de pouvoir consulter un répertoire qui regrouperait l'ensemble des personnes-ressource en mesure d'offrir ce genre d'expertise.

Formation à long terme

Les besoins les plus pressants au niveau de la formation à long terme sont, selon toute probabilité, plus évidents sur la côte ouest de la province. Il y a un réel besoin de formation, en français et en animation communautaire pour les employé(e)s des associations. Il y a en effet un collègue communautaire chargé de desservir la clientèle de la Péninsule de Port-au-Port, mais, malheureusement, tous les cours y sont offerts en anglais.

Par conséquent, afin de permettre aux animateurs et animatrices de la côte ouest d'être formés en français tout en ne privant pas les associations de leurs employé(e)s pendant une trop longue période de temps, il a fallu mettre en place un système d'alternance travail-formation. En principe, l'employé(e) travaille trois mois, revient au travail pour une autre période de trois mois et ainsi de suite.

À l'heure actuelle, deux animateurs de la côte ouest se trouvent à l'Université de Moncton dans le but de parfaire leur français et d'y suivre des cours portant, bien qu'indirectement, sur l'animation communautaire. L'établissement en question n'offre pas de programmes traitant spécifiquement du domaine de l'animation communautaire.

Pour ces personnes, la F.F.T.N.L. aurait souhaité que soit offert un certificat après une période de formation d'un an. Dans ce cadre, la personne aurait pu acquérir, en un court laps de temps, des techniques de base permettant d'améliorer sa performance d'animateur ou d'animatrice communautaire. Inutile de dire qu'il a été très difficile à la F.F.T.N.L. de trouver une institution pouvant répondre à ses attentes en termes de formation et pouvant tenir compte des particularités linguistiques.

Aussi, dans le but de donner la chance à un plus grand nombre de personnes de participer à ces stages de formation intensifs et d'en inciter d'autres à s'y inscrire, la F.F.T.N.L. trouverait grandement utile d'avoir sur place un professeur, ou encore d'avoir accès à un système d'enseignement à distance. L'enseignement à distance est une option valable, mais elle ne peut offrir un degré élevé de motivation. C'est pour cela surtout qu'est favorisée la première option, soit celle d'un professeur sur place, permettant ainsi au <<formateur ou professeur>> d'adapter l'enseignement aux besoins spécifiques de la région tout en tenant compte de la réalité quotidienne.

Par ailleurs, la Commission scolaire catholique de Port-au-Port a présenté à la province une demande visant à établir un centre scolaire, communautaire et collégial à Cap St-Georges. Le Western Community College d'enseignement technique, à Stephenville, serait prêt à superviser la composante collégiale et à offrir des cours de formation en français à la population. Il s'agit là sans doute de l'un des moyens privilégiés de former les gens de Terre-Neuve et du Labrador, puisque l'enseignement serait dispensé dans le milieu même de l'intervenant(e). C'est là un facteur très important, particulièrement en vue du fait que les intervenant(e)s hésitent à quitter leur province pour être formés. Par conséquent, la formation, si offerte sur place, peut beaucoup mieux tenir compte de la réalité.

Présentatrice -

**Élise Arsenault,
La Société Saint-Thomas d'Aquin
Ile-du-Prince-Édouard**

En termes de formation, la Société Saint-Thomas d'Aquin offre une session de formation sur l'art de parler en public et une variété de cours portant notamment sur :

- le financement;
- la motivation;
- le recrutement de bénévoles;
- les procédures d'assemblée, et,
- la planification stratégique.

À la demande de la Société, des personnes-ressource sont venues sur place <<former les formateurs>>. Des cours seront offerts en région dès l'année prochaine.

En ce qui a trait aux employé(e)s, la Fédération Nationale des Acadiens effectue présentement un sondage dans le but de déterminer les besoins en formation et d'y répondre efficacement. Cette évaluation des besoins est d'une très grande importance.

Un exemple concret serait celui où un agent culturel a pu suivre un cours de formation à Banff, en Alberta, parce qu'on avait pu identifier son besoin promptement dans le domaine du <<Arts Management>>.

En ce qui touche les bénévoles, on constate que le manque de temps est un facteur significatif pour eux dans la poursuite d'une formation. Les bénévoles n'ont pas toujours le temps d'assister à des activités qui durent une journée ou plus. Le besoin le plus pressant sur ce plan serait donc de mettre à leur disposition du matériel audio-visuel, leur donnant ainsi une plus grande flexibilité d'apprentissage.

Présentateur - Norbert Roy, directeur-général
Société des Acadiens et Acadiennes
du Nouveau-Brunswick (S.A.A.N.B.)

Bien qu'au sein de la S.A.A.N.B. une personne ne soit pas directement responsable du dossier de la formation, les diverses composantes de la formation sont toutefois incorporées aux tâches du personnel en place.

Un sondage effectué auprès du personnel et des bénévoles en région a permis d'identifier des besoins de formation au niveau :

- du marketing et du financement;
- du démarchage;
- du recrutement;
- des techniques d'animation et de communication;
- de la gestion et de la motivation des bénévoles, et;
- des relations gouvernementales.

Par ailleurs, une étude effectuée par la Société Nationale des Acadiens (S.N.A.) a permis l'identification d'une variété de besoins, entre autres :

- i) un besoin de formation surtout en planification à court et à long terme chez les agents et agentes;
- ii) des besoins de formation en gestion de projet, en gestion du temps et en techniques de démarchage chez le personnel en général;
- iii) des besoins au niveau de l'amélioration de la langue française pour faciliter la rédaction et des besoins en traitement informatique chez le secrétariat.

Par ailleurs, en ce qui a trait à l'offre de cours, un certain nombre de cours sont offerts de façon ponctuelle par le biais de l'Éducation permanente de l'Université de Moncton et des collèges communautaires. Il s'agit entre autres de cours traitant :

- de la gestion au féminin;
- de l'informatique, etc.;
- de l'encadrement.

Une session de formation sur le dynamisme en milieu bénévole a également été offerte au conseil d'administration provincial par le biais du Programme de formation à la direction bénévole, qui est administré par le ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine du Nouveau-Brunswick. D'autre part, la S.A.A.N.B. travaille présentement sur l'idée d'un programme de leadership communautaire afin d'assurer un meilleur encadrement de ses

bénévoles. Ce faisant, la S.A.A.N.B. évalue aussi la possibilité d'offrir des sessions de formation en région et les coûts que comporterait cette initiative.

Par ailleurs, la S.A.A.N.B. a participé à un projet communautaire visant la formation des agents et des agentes de développement avec l'aide d'Emploi et Immigration Canada. Malheureusement, ce projet a été annulé après un an en raison de coupures budgétaires. Le financement du projet a été réduit de plus de la moitié, soit de 200 000 \$ à 90 000 \$. Un comité régional travaille présentement à une solution de rechange.

Présentateur - Hughes Chiasson
Fédération Acadienne
de la Nouvelle-Écosse (F.A.N.E.)

En Nouvelle-Écosse, aucun programme existe actuellement qui puisse répondre aux besoins de formation des permanents et des bénévoles.

La Fédération Acadienne de la Nouvelle-Écosse effectuait donc, le mois dernier, un virage technologique dans le but d'offrir un apprentissage théorique et pratique en informatique. Quatre membres permanents du bureau central de Halifax ont donc ainsi pu bénéficier d'un cours de six jours en ce domaine. Les résultats qui en ont découlés sont très positifs.

Dans l'offre de formation, la question du financement demeure toujours une préoccupation constante. À l'exception du cours mentionné ci-dessus, la seule autre source de financement que la F.A.N.E. puisse accorder est destinée en très grande partie aux clientèles <<jeunesse et femmes>>. Le Conseil jeunesse provincial a, à sa disposition, un budget de 7 050 \$ servant à organiser deux stages de formation en leadership par année, ainsi qu'un certain nombre d'ateliers portant, entre autres, sur l'environnement, le S.I.D.A., le journalisme et le lobbying politique.

L'Association des Acadiennes de la Nouvelle-Écosse, pour sa part, consacre 5 500 \$ à la tenue de stages de formation en lobbying et d'ateliers traitant, entre autres, du fonctionnement d'un conseil d'administration et des soins de santé et de beauté.

Bien que la F.A.N.E. reconnaisse les nombreux besoins de formation, elle n'a malheureusement pas les ressources financières qui lui permettraient d'offrir les programmes et les cours dignes d'une institution d'enseignement ou de formation. Face à cette situation, la F.A.N.E. préférerait donc miser sur une intervention de la part d'institutions spécialisées.

Toutefois, le grand problème, non seulement pour les permanent(e)s et les bénévoles mais pour l'ensemble de la population acadienne de la province, est le fait qu'actuellement seules les institutions anglophones sont en mesure d'offrir des programmes de développement en ressources humaines. L'avènement de l'Institut de développement communautaire soulève donc, au sein de la communauté, un espoir pour ce qui est d'assurer aux Acadiens et Acadiennes de la province un meilleur avenir en termes de formation.

Il est important aussi de souligner les répercussions que pourrait entraîner la présente tentative d'implantation du Collège de l'Acadie. Cette institution aurait pour mission d'offrir des programmes de formation à distance, desservant ainsi virtuellement tous les Acadiens et Acadiennes de la Nouvelle-Écosse. Des audiences publiques se tiendront dans toutes les communautés francophones de la province dans le but d'étudier toute la question de la mise sur pied du collège.

Par ailleurs, la F.A.N.E., tout comme ses trois provinces voisines de l'Atlantique, a fait l'objet, au cours des derniers mois, d'une étude effectuée par l'Agence de formation et de traduction des Maritimes.

Mandatée par la S.N.A., cette agence avait pour mission d'identifier les besoins en formation et en perfectionnement des permanent(e)s au sein des associations-membres. En tout, 19 permanents de la F.A.N.E. ont rempli le questionnaire. L'étude a révélé, dans le cas de la F.A.N.E., qu'il y a un urgent besoin de formation et de perfectionnement chez ses permanent(e)s. À l'heure actuelle, la F.A.N.E. attend les suites qui seront apportées à cette étude.

Présentateur -

**Réjean Bernard
Association canadienne-française de
l'Ontario (A.C.F.O.)**

Après plus de 75 ans d'efforts voués plus particulièrement à la reconnaissance des intérêts de la communauté franco-ontarienne, l'Association canadienne-française de l'Ontario se tourne résolument vers la consolidation et le développement de son réseau.

En effet, l'introduction progressive de nouvelles technologies, les exigences liées à la nature des interventions en région et à la diversité des dossiers, a incité l'A.C.F.O. à rechercher de nouveaux moyens de fournir à ses membres les ressources leur permettant de s'adapter à ces changements.

Pour maintenir et atteindre de nouveaux plateaux d'excellence, l'A.C.F.O. se doit de faciliter l'adaptation de ses permanent(e)s et administrateurs aux nouvelles réalités politiques et socio-économiques de demain.

Les exigences de la communauté, la qualité des interventions en région, la diversité des dossiers, la réglementation gouvernementale, l'intensité des interventions, voilà autant de raisons pour le réseau A.C.F.O. de gérer efficacement ses institutions.

Le succès de l'A.C.F.O. ne repose pas uniquement sur la capacité d'une poignée d'individus, sur leurs aptitudes et sur leur comportement, mais s'appuie sur l'ensemble des permanent(e)s et bénévoles oeuvrant en Ontario français. C'est dans le but d'assurer la consolidation et le développement de son réseau que l'A.C.F.O. a décidé d'investir dans ses ressources humaines.

Par ailleurs, cet objectif s'inscrit bien dans le mandat renouvelé du Secrétariat d'État du Canada envers les communautés de langues officielles. C'est l'honorable Lucien Bouchard, secrétaire d'État du Canada qui, le 7 juin 1989, déclarait que "les groupes représentant les communautés de langues officielles et oeuvrant à leur épanouissement sont les principaux instigateurs du développement des communautés et demeurent les partenaires de premier plan dans la réalisation des objectifs du Secrétariat d'État en matière de langues officielles. Ils jouent un rôle primordial dans le développement des communautés sur les plans social, culturel, économique et autres en travaillant à la reconnaissance des droits des minorités et en favorisant la création et le maintien d'institutions qui leurs sont propres".

L'A.C.F.O. se réjouit donc de cette première rencontre nationale sur la formation et espère qu'elle servira de point de départ pour le développement d'une politique de financement de la formation de nos ressources humaines. Elle y voit une occasion rêvée d'harmoniser notre discours et de faire entendre nos besoins au gouvernement fédéral.

Depuis la publication de l'étude réalisée pour la Direction générale de la promotion des langues officielles du Secrétariat d'État en juin 1985, la formation des ressources humaines requiert une part de plus en plus importante des ressources financières de l'A.C.F.O. et occupe une place importante au sein de la gamme de services offerts par cette dernière tant à ses membres qu'à la francophonie en général.

Des négociations avec les gouvernements de l'Ontario, du Canada et du Québec ont permis à l'A.C.F.O. de répondre aux besoins les plus urgents en matière de formation pour ses permanent(e)s et ses bénévoles.

Grâce à une subvention du ministère des Affaires civiques de l'Ontario, la création, au sein de l'A.C.F.O. du centre de ressources en développement organisationnel (CREDO), a permis de mieux cerner la nature des principaux besoins en matière de formation en Ontario français et de mettre sur pied plusieurs programmes en vue de transmettre, aux gestionnaires et aux administrateurs bénévoles, les outils requis pour accomplir leur travail de développement communautaire au sein d'une société de plus en plus urbanisée, technologique et multiculturelle.

Suite à une cueillette de données auprès d'une centaine d'organismes, l'A.C.F.O. a déterminé la nature des principaux besoins en formation de ses gestionnaires et de ses bénévoles et a adopté différentes stratégies pour y répondre le plus adéquatement possible en fonction des ressources disponibles.

Ainsi, les principaux services présentement offerts par CREDO sont :

Formation des bénévoles

- 1. Formation sectorielle :** Les faiseurs de pluie ...
Rendons-nous service ...
La Loi 8 est-elle en santé ?...

Des trousse de formation ont été développées par des consultants en fonction d'objectifs précis d'intervention de bénévoles directement impliqués dans la communauté, en politique, en santé, en services sociaux, etc. Le financement de ces ateliers a été obtenu de divers ministères ontariens.

- 2. Formation régionale :** Camp régional en leadership
Président(e)s des organismes

Le concept de camp régional en leadership a été développé suite à un constat : l'érosion de certaines communautés francophones traditionnellement homogènes et la présence des mêmes personnes sur les conseils d'administration en région. Ce programme a permis le développement de nouvelles solidarités régionales, l'implication d'un plus grand nombre de francophones pour une région donnée et la création d'une nouvelle génération de dirigeants et de dirigeantes.

Les sessions de formation pour les président(e)s de conseil d'administration visent à consolider la vision des leaders actuels du développement de leur région. Elles permettent aux décideurs de prendre connaissance des derniers développements à survenir dans leur communauté et de faire le point sur des questions administratives qui les concernent plus particulièrement.

Les camps régionaux en leadership ont été réalisés en partie grâce au financement du gouvernement du Québec, alors que les sessions de formation pour les président(e)s sont financés grâce à des subventions du ministère des Affaires civiles de l'Ontario.

3. Programme provincial de formation des bénévoles

La Loi de 1986 sur les services en français en Ontario oblige non seulement les ministères ontariens et les sociétés de la couronne à offrir des services en français, mais aussi la population francophone à être présente là où se prennent les décisions et à prendre sa place dans la gestion des organismes, des agences et des programmes qui la concernent.

Traditionnellement, les francophones de l'Ontario étaient exclus des conseils d'administration publics et para-publics et, par conséquent, participaient peu à la mise sur pied et à la gestion des services qui les concernaient. La Loi de 1986 sur les services en français a donc sensibilisé l'A.C.F.O. à la nécessité de répondre rapidement et adéquatement aux demandes, maintes fois exprimées par les francophones, en termes de formation des bénévoles.

L'A.F.C.O. a donc développé un programme provincial de formation des bénévoles puisqu'aucun programme de formation n'était offert en français en Ontario, y compris le Programme de formation à la direction bénévole disponible dans toutes les autres provinces, qui préconise le concept de formation des formateurs.

Suite à des négociations avec d'autres organismes provinciaux, l'A.C.F.O. a collaboré, à titre de membre fondateur, à la création de l'A.B.O.F. (Action bénévole de l'Ontario français). Cet organisme doit convoquer un sommet ontarien sur la question de la formation des bénévoles et explorer diverses avenues quant à la nature des services globaux à offrir aux bénévoles.

L'A.C.F.O. collabore aussi avec le collège Algonquin, à titre de membre du comité consultatif, à l'offre et au développement d'un programme d'administration de services bénévoles.

Formation des permanents

L'introduction progressive de nouvelles technologies, les exigences reliées au contexte de la Loi de 1986 sur les services en français et la diversité des dossiers ont incité l'A.C.F.O. à rechercher de nouveaux moyens de fournir à ses gestionnaires les ressources leur permettant de s'adapter à ces changements tout en leur proposant une approche commune de la pratique de la gestion.

Partant du principe que l'A.C.F.O. et ses composantes, (régionales et affiliées), constituent une entité propre, avec sa culture et ses particularités, le programme D.O.F.O.R. (développement organisationnel et formation) a été développé dans le but de permettre aux participant(e)s d'acquérir les aptitudes et les connaissances nécessaires au développement et à l'articulation d'une vision d'ensemble des principales fonctions de gestion, d'animation et de communication.

La majeure partie de ce programme porte donc sur les compétences en gestion jugées essentielles à l'efficacité des agent(e)s dans leur milieu de travail. Une autre partie, réalisée en collaboration avec l'Université Saint-Paul, à Ottawa, mène à l'obtention d'un certificat de 1er cycle en animation avec profil en développement communautaire.

Les ateliers se veulent aussi concrets que possible. Ils s'attaquent aux principaux problèmes identifiés par les agent(e)s mêmes et comportent des études de cas reliés à la culture organisationnelle de l'A.C.F.O., des discussions, des mises en situation, des jeux de rôle et des échanges avec des personnes-ressource.

Le programme comprend 26 sessions de durée variable, réparties sur trois ans, au rythme moyen de 25 jours de formation par année.

Ce programme a été rendu possible grâce à la contribution financière du ministère des Affaires civiques et du ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario.

L'importance du personnel de soutien pour les organismes-membres du réseau de l'A.C.F.O. ne doit pas être sous-estimée. Quel que soit le cadre de travail des gestionnaires, le personnel de soutien représente une part importante des ressources disponibles pour le développement d'un organisme. En fait, le personnel de soutien contribuera davantage au développement de l'organisme s'il est en mesure de bien maîtriser les diverses facettes de ses responsabilités.

Dans cet esprit, l'A.C.F.O. a réalisé un programme de formation à l'intention du personnel de soutien des organismes-membres de son réseau. En plus de favoriser l'amélioration du fonctionnement des organismes, ce programme vise à développer de meilleures relations interpersonnelles au sein des organismes et à valoriser le rôle du personnel de soutien au sein du réseau de l'A.C.F.O. La réalisation de ce programme est grâce au programme Fonds en fiducie pour la formation du ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario.

Expert-conseil

Consciente de sa situation privilégiée par rapport à la plupart des autres provinces, l'A.C.F.O. met à la disposition des autres communautés francophones hors Québec les services et l'expertise de C.R.E.D.O. Ces services peuvent varier d'une communauté à l'autre, mais à l'exemple de la Saskatchewan, l'A.C.F.O. travaille en étroite collaboration avec les responsables provinciaux dans le but d'offrir des sessions de formation sur mesure pour une ou plusieurs clientèles données.

Le défi des années 2000 passe, selon, l'A.C.F.O., par la création de centres régionaux spécialisés de formation tels C.R.E.D.O. Parallèlement, il importe de valoriser l'expertise locale, en renforcer la formation spécialisée tout en recherchant une plus grande coopération inter-régionale.

Présentateur - Paul-André Baril, directeur-général
Association culturelle franco-canadienne de la Saskatchewan,
(A.C.F.C.)

Aperçu général

En termes de formation, et ce dans le cadre du recrutement, l'A.C.F.C. favorise l'embauche de personnes du milieu. En juin 1987, par exemple, l'A.C.F.C. constatait que des 14 employé(e)s à son service, 70 pour 100 provenait de l'extérieur de la province. Cette constatation a donc incité l'A.C.F.C. à amorcer un processus de renversement. En déployant tous les efforts pour recruter à l'intérieur de la Saskatchewan, l'A.C.F.C. veut assurer une plus grande stabilité au sein de son équipe. Évidemment, ce changement exige aussi que plus d'efforts soient déployés dans le domaine de la formation.

Besoins en formation

Étant donné le contexte en Saskatchewan, il y a un besoin urgent de formation, particulièrement avec la mise sur pied d'écoles de langue française prévue pour 1990. Ce développement majeur entraînera bien sûr la création de commissions scolaires pour la première fois en 50 ans. Par conséquent, il faut aujourd'hui commencer à former les personnes qui seront appelées à gérer les écoles et le système scolaire français.

L'A.C.F.C. désire donc privilégier l'embauche de personnel local, quitte à leur offrir une formation qu'ils ne possèdent déjà pas, plutôt que d'importer des ressources humaines du Québec.

Par conséquent, pour ce qui est de la Saskatchewan, il faut répondre aux besoins de formation dès aujourd'hui.

Présentatrice - Fernande Bergeron
 Association canadienne-française
 de l'Alberta (A.C.F.A.)

Aperçu général

Cet aperçu général illustre les activités et les initiatives entreprises dans le domaine de la formation depuis les deux dernières années par l'A.C.F.A.

Historique

L'A.C.F.A. a présenté à son conseil général un plan de formation auquel on a alloué un budget précis.

Étant donné la situation albertaine, c'est-à-dire que les agent(e)s en région sont seuls, éloignés et laissés avec le minimum de supervision, le plan comprend, par conséquent, les composantes <<information et formation>> et vise des objectifs à court, à moyen et à long terme.

À court et à moyen terme, l'objectif premier est de tenter de résoudre le problème de l'isolement en donnant aux agent(e)s des outils de motivation et en augmentant leur compréhension du rôle entre employé(e)s et bénévoles.

À long terme, l'objectif, ou le but ultime, est d'assurer à la communauté franco-albertaine une relève formée et prête à occuper les postes de direction au sein de l'A.C.F.A., qu'il s'agisse de postes élus ou permanents.

Les composantes du plan de formation :

1. Conférences téléphoniques pour les agent(e)s en région

Tenues sur une base mensuelle, ces conférences donnent aux agent(e)s l'occasion de partager leurs expériences et leur réalité quotidienne et de trouver un appui. C'est aussi l'occasion de les renseigner sur tout développement survenu dans les dossiers du siège provincial, d'effectuer une ronde de consultation, d'y puiser un renouveau de motivation et d'assurer un flot constant de communication.

2. Réunions des agent(e)s

Une ou deux fois l'an, avant la réunion du conseil général, les agent(e)s se réunissent dans le but de travailler ensemble sur un dossier précis, de se documenter et de développer des stratégies visant l'avancement d'un dossier particulier.

Ces rencontres deviennent aussi des occasions d'échanger, de faire le plein et d'effectuer une mise à jour des développements.

3. Cours de formation

Une fois l'an, l'A.C.F.A. compte organiser une semaine de formation portant sur un thème précis à l'occasion de laquelle seraient invités les permanent(e)s et les bénévoles d'autres associations provinciales.

À titre d'exemple, un thème pourrait être la politique, le lobbying, ou encore le démarchage.

4. Cours de formation pour formateurs (formation à la direction bénévole - Skills Program)

Le but de cette composante est de former des personnes qui, à leur tour, seront en mesure d'offrir de la formation aux comités bénévoles au sein de chaque régionale. Il s'agit ici d'une collaboration avec Alberta Parks and Recreation et l'Éducation permanente.

Les cours sont variés et comprennent :

- la planification;
- la gestion du temps;
- la gestion financière;
- le marketing;
- le leadership, et;
- la motivation.

5. Formation avec personne-ressource (nationale) (Grant McEwan College)

Il s'agit en fait d'une conférence provinciale portant sur l'action des bénévoles et de l'Éducation permanente.

6. Cours de formation par téléconférence - Éducation permanente (3 semaines - 1 soir = 3 heures)

Le but de cette téléconférence est d'informer les bénévoles nouvellement élus à un conseil régional ainsi que toute autre personne intéressée sur :

- i) les objectifs et les buts de l'A.C.F.A.;
- ii) le fonctionnement des régionales face au provincial, et;
- iii) les grands dossiers que mène le provincial.

7. Journée de planification pour le personnel cadre de l'A.C.F.A. provinciale (2 jours)

L'objectif de cette rencontre est de permettre au personnel cadre de partager sur chacun des grands dossiers et d'établir les grandes lignes directrices.

8. Journée d'étude pour les employés et les bénévoles responsables des centres culturels

Pour les employé(e)s et les bénévoles, cette journée est une occasion d'échanger, d'analyser et d'étudier la situation des centres culturels de la province.

9. Formation pour bénévoles (programme de formation à la direction bénévole en région)

10. WordPerfect / D-Base / Conférenciers

Conclusion

À long terme, l'A.C.F.A. aimerait que soit établi un certificat en développement communautaire. D'ailleurs, elle collabore déjà depuis un certain temps avec l'Éducation permanente de la Faculté St-Jean dans le but de mettre sur pied développer des cours en développement communautaire.

Présentateur - Richard Barrette, directeur-général
Fédération des associations francophones
des Territoires du Nord-Ouest

Aperçu général

À la Fédération, qui d'ailleurs regroupe environ huit associations représentatives de tout les Territoires du Nord-Ouest, la formation s'effectue surtout au niveau du bénévolat. Il n'existe, malheureusement, aucune formation au sein des associations qu'elle représente. Par conséquent, c'est elle qui se charge d'assurer la formation des bénévoles dans la mesure où il lui est possible de le faire. Former les bénévoles dans ce contexte exige que la Fédération <<outille>> les personnes sur place de sorte à ce qu'elles puissent poursuivre les objectifs fixés et faire de la revendication.

Dans virtuellement tous les champs d'intervention, le bénévolat est un instrument vital pour ce qui est d'assurer le fonctionnement des divers organismes. La Fédération intervient dans trois champs très distincts. Il s'agit de l'animation communautaire, du développement culturel et de l'éducation. L'ensemble des responsabilités et des démarches que comportent ces trois champs est presque complètement assumé par la Fédération.

À titre d'exemple, dans le domaine de l'éducation, la Fédération, qui est d'ailleurs l'organisme porte-parole des T.N.-O., appuie les comités de parents dans leurs revendications pour l'obtention de programmes en français. Sur le plan culturel, elle aide, par exemple, une association quelconque à organiser un spectacle, ou elle assure la diffusion d'activités ou d'évènements spéciaux, une responsabilité qui tombe sous son volet d'animation communautaire.

La problématique

La Fédération fait face à des défis d'envergure, entre autres, les distances qui séparent non seulement les Territoires du Nord-Ouest du reste du pays, mais aussi les communautés francophones qui s'y trouvent, et l'insuffisance de bénévoles. Par conséquent, et comme pour d'autres dossiers, on retrouve ces mêmes obstacles dans le domaine de la formation, où ils sont tout aussi difficiles à contrer.

Le problème de la distance exige énormément de ressources tant sur le plan humain que financier et l'emploi de grands moyens. Par exemple, si l'on doit envoyer un formateur de Yellowknife à la Terre de Baffin pour animer une session de formation d'une durée d'environ une semaine, cette initiative coûtera à la Fédération entre 2 000 \$ et 3 000 \$. Or, dans le contexte actuel des Territoires du Nord-Ouest, cela veut donc dire que pour parvenir à mettre sur pied un programme pouvant répondre aux besoins de formation tout en tenant compte de la réalité du milieu, la Fédération aurait à envisager un investissement qui, en termes d'énergie et de temps, de ressources financières et humaines, serait plus que majeur, pour ne pas dire astronomique.

N'ayant pas à sa disposition toutes les ressources nécessaires, la Fédération doit, par conséquent, tenter, d'une part, de développer des moyens de communication à distance pour rejoindre ses clientèles et, d'autre part, travailler à l'intérieur des contraintes budgétaires tout en respectant les objectifs globaux.

Par ailleurs, ces contraintes de temps et de distance et ces insuffisances de ressources humaines et financières affectent aussi le niveau d'efficacité et, bien entendu, le rendement du personnel et des bénévoles.

En soulignant ces contraintes, nous devons aussi mentionner une autre difficulté importante, soit celle du roulement élevé de bénévoles et de permanent(e)s. Dans le cas de ces derniers, il s'agit plus souvent qu'autrement d'ententes contractuelles. Inutile de dire que la formation, l'orientation et l'apprentissage en milieu de travail sont toujours à reprendre. Pour tenter de contrer cette situation, la Fédération travaille actuellement au développement d'outils qui vont permettre aux associations et à la Fédération d'assurer un certain suivi. Selon la Fédération, le suivi est chose essentielle, surtout en raison du fait que la permanence des ressources humaines ne peut être assurée. C'est là, pour l'organisme, une importante priorité.

Pour ce qui est d'assurer une formation au personnel, la Fédération n'a pas bénéficié du temps, des énergies ou des ressources qui lui auraient permis de se pencher sur cette question. Son système d'intervention entre en jeu de façon ponctuelle pour répondre aux besoins du personnel salarié. Cela veut dire que le personnel peut, par exemple, se prévaloir d'une formation en traitement informatique.

Selon toute évidence, les besoins de formation aux Territoires du Nord-Ouest requiert une attention toute particulière et un appui beaucoup plus substantiel en matière de ressources tant financières qu'humaines.

Présentatrice -

Louise Tait
Association des Franco-Yukonais (A.F.Y.)

Aperçu de la situation

En 1986, une session de formation portant sur le bénévolat a été offerte par un agent du S.C.C. Deux ans plus tard, l'agent de la F.F.H.Q. chargé des relations publiques s'est rendu sur place pour offrir un atelier de deux jours sur les politiques de la communication.

En janvier 1989, l'Association des Franco-Yukonais a institué la tenue de deux sessions de formation par année pour les membres de bureau de direction. Pour chacun de ces ateliers, un animateur se rend sur place à titre de personne-ressource. Les ateliers ont pour but de permettre aux membres de se familiariser avec leur rôle et d'acquérir les compétences et les connaissances qui sont directement reliées aux fonctions quotidiennes.

Démarches entreprises

En raison de la grande distance qui sépare le Yukon du reste du pays et qui rend difficile la tâche d'atteindre, au sein même du territoire, l'ensemble des Franco-Yukonais, et en raison aussi de l'insuffisance de ressources, l'Association envisage la possibilité de répondre aux besoins de formation soit :

- a) en faisant venir sur place des personnes possédant les compétences et les habiletés nécessaires dans le but de répondre aux besoins ponctuels de formation;
- b) en faisant appel à l'enseignement à distance, qui pourrait ou non s'ajouter à l'option a. Ce moyen de formation, qui d'ailleurs a déjà été éprouvé chez les enseignant(e)s francophones du Yukon, pourrait, selon toute vraisemblance, répondre adéquatement aux besoins de formation des permanent(e)s de l'Association.

Présentatrice - Cécile Bérard
Société franco-manitobaine (S.f.m.)

Situation des permanent(e)s et des bénévoles

Le développement des ressources humaines, au sein de la Société franco-manitobaine, est laissé à la discrétion des dirigeant(e)s, (président, directrice-générale), ou s'effectue comme aide ponctuelle selon la demande des permanent(e)s.

De plus en plus, on remarque l'existence de cours et de programmes offerts par une variété d'organismes comme, par exemple, le Collège de Saint-Boniface, ou par le biais du <<Skills Program>> des ministères de la Culture, du Patrimoine et des Loisirs et d'autres organismes, y compris des organismes du Québec. Malheureusement, ces cours et ces programmes ne répondent pas nécessairement aux besoins des Franco-Manitobains et sont peu disponibles en région.

Formation de bénévoles / Conseil d'administration

Chaque année, une session de formation est offerte aux membres. Parfois, les sessions d'orientation combinent à la fois la formation et l'information. Certains organismes au Manitoba offrent eux aussi divers stages de formation.

Cette année, la première session de formation a porté sur le rôle et les responsabilités du conseil d'administration. La deuxième session portera sur la planification, l'élément prioritaire de l'année.

Pour ce qui est des bénévoles dans les régions, un <<profil du bénévole>> a été préparé, ce qui a permis l'identification de besoins prioritaires en formation. À partir de ces données, un plan de formation sera développé.

Les permanent(e)s

Les permanent(e)s sont encouragés à poursuivre leur développement. Au cours des dernières années, plusieurs d'entre eux ont suivi des cours offerts au Québec. Ces cours ont traité, entre autres, de la gestion de projets, de la gestion du temps, de la formation des formateurs, de la gestion proactive, de la gestion intermédiaire, de la planification stratégique, de la gestion au féminin et de l'informatique. Bien que ces cours soient excellents, ils sont toutefois peu adaptés à la réalité de l'organisme communautaire et à celle du permanent ou de la permanente.

Cette année, une personne sera affectée au dossier de la formation. D'autre part, la S.f.m. offrira une session sur la planification stratégique et sur la gestion proactive à une quinzaine de permanent(e)s provenant de divers organismes. La S.f.m. prévoit aussi offrir une deuxième session qui portera sur la gestion du temps.

La S.f.m. a vite fait de constater le besoin grandissant pour la mise en place de structures et d'un encadrement dans le domaine de la formation. Elle reconnaît également la très grande importance d'adapter cette formation à la réalité du milieu et au travail qui s'effectue quotidiennement.

Le colloque est sans doute le symbole d'un nouveau départ qui permettra de trouver les moyens qui serviront à développer les ressources humaines des communautés francophones, de faire reconnaître le professionnalisme des permanent(e)s et de rehausser ainsi l'image des associations francophones hors Québec.

Présentateur -

Aurèle Thériault, directeur-général
Fédération des Francophones Hors Québec F.F.H.Q.

Les employés de la F.F.H.Q. bénéficient d'au moins deux jours par année de formation pour se parfaire dans les domaines de responsabilités où ils sont le moins développés. Normalement, à l'occasion de la première réunion du personnel, la F.F.H.Q. demande, par exemple, aux membres de son personnel de lui soumettre, dans les deux semaines qui suivent, leurs besoins en formation dans les domaines d'activités qui sont reliés à leur champ d'intervention. Ce processus d'identification permet à l'organisme de répondre aussi efficacement que possible aux besoins de son personnel; le développement individuel et collectif étant pour la F.F.H.Q. une priorité constante.

En ce qui a trait aux bénévoles, bien que les efforts de formation en ce domaine ne soient peut-être pas des plus intensifs, la F.F.H.Q. a développé, toutefois, au cours des derniers mois, une trousse d'information relativement complète. Cette trousse permet entre autres à la nouvelle recrue de se familiariser avec l'historique de l'organisme et avec ses orientations politiques.

Le contenu de la trousse peut être modifié pour convenir à des besoins variés d'information. Si, par exemple, un nouveau trésorier se joint à l'équipe de la Fédération, un chapitre financier sera ajouté à la trousse pour satisfaire à ce besoin. La F.F.H.Q. voit cette trousse comme un nouvel outil de travail pouvant être exploité à volonté. En décembre 1989, un guide sera ajouté à la trousse.

Par ailleurs, il devient un peu plus difficile de répondre aux besoins d'information des membres du conseil national des régions par le biais de la trousse. Cette complication s'explique par le fait qu'à peu près la moitié des associations-membres tiennent leur réunion annuelle à l'automne, tandis que les autres la tiennent au printemps. Par conséquent, les changements qui en résultent presque constamment rendent difficile la tâche d'adapter le contenu de la trousse aux besoins d'information toujours changeants. Or, à l'heure actuelle, la F.F.H.Q. tente de voir comment elle pourrait développer une trousse qui demeurerait une source pertinente d'information pour les nouveaux membres et en conjuguer les modes d'exploitation.

D'autre part, il y a la nécessité de contrôler le flot d'information. C'est-à-dire que, quand de nouveaux présidents ou de nouvelles présidentes arrivent sur la scène deux ou trois semaines avant une rencontre, ces gens sont inévitablement noyés dans une mer de papiers et de documents. Et ce déluge a parfois tendance à causer une légère panique avant la première réunion. Selon toute évidence, il y a encore du travail à faire pour améliorer le processus par lequel sont alimentés et orientés les nouveaux arrivés. La F.F.H.Q. demeure confiante toutefois que cette trousse d'information est un outil d'intégration valable et utile pour les personnes nouvellement arrivées.

Sur un tout autre plan, la F.F.H.Q. offre exclusivement aux associations-membres qui le demandent un autre type de formation. En fait, il s'agit d'offrir un service ou une expertise quelconque que pourrait rechercher une association. Si, par exemple, une association-membre désire préparer un nouvel agent de communication à assumer ses fonctions, la Fédération peut en l'occurrence participer à cet apprentissage. Par le biais de ce que l'on pourrait appeler une session d'orientation, un représentant de la F.F.H.Q. peut montrer comment fonctionne le siège social et sensibiliser le nouvel agent à l'utilisation de divers outils de travail et aux diverses expertises qui lui sont disponibles.

À la demande d'une association-membre, l'agent de liaison de la F.F.H.Q. peut aussi prêter une expertise dans l'atteinte d'un objectif précis ou dans la réalisation d'un quelconque projet. Ce prêt d'expertise peut facilement se faire en collaboration avec l'association-membre ou avec d'autres associations locales, régionales ou provinciales qui auraient été recommandées par cette dernière.

Par ailleurs, la F.F.H.Q. s'appête à lancer un nouveau service. On est à repenser et refaire au complet l'approche au lobbying, ou au démarchage politique. Autrement dit, la F.F.H.Q. est en train de développer une approche plus systématique et beaucoup plus intégrée au niveau du démarchage. Lorsque le projet sera un peu plus avancé, la F.F.H.Q. pourra faire bénéficier les associations de cette nouvelle approche et de l'expertise nécessaire à sa bonne application.

Grâce à une session de deux jours et demi tenue le mois d'août dernier avec tous les membres du bureau de direction, on a pu étudier tout le processus de démarchage auprès du gouvernement canadien et recueillir un <<input>> précieux qui aura permis de développer un plan de travail concret des services de lobbying.

Au cours des prochains mois, les efforts nécessaires seront déployés afin de bien structurer et encadrer ces services. Une fois ce travail accompli, la F.F.H.Q. pourra offrir à ses associations-membres un service et une expertise de plus en plus essentiels aux organismes francophones. Selon toute évidence, la F.F.H.Q. ne peut négliger l'importance de développer un modèle de démarchage ou de lobbying. Il ne s'agit que d'en établir les principales composantes et d'en assurer l'accessibilité aux associations-membres.

DEUXIÈME PARTIE
PRÉSENTATIONS DES CONFÉRENCIERS-INVITÉS
SUR
LES OUTILS ET LES RESSOURCES EN FORMATION

Introduction -

Jean-Guy Vienneau
Animateur du colloque

Pour ce colloque, la F.F.H.Q. a fait appel à des experts qui se retrouvent dans les sphères de la formation et du développement communautaire, dans les différents secteurs d'activités et au sein d'institutions d'enseignement et d'organismes impliqués dans le domaine de la formation.

Ces conférenciers-invités se sont donnés comme objectif de mettre en lumière leur secteur respectif d'intervention et de sensibiliser les participants et participantes aux différentes perspectives en ce qui a trait à la formation et aux différents types de formation disponibles à travers le pays. Cette tranche du colloque est aussi pour tous et toutes une occasion de commencer à formuler des idées et de prendre connaissance de la gamme d'outils et de ressources disponibles dans le domaine de formation.

Conférencier-invité - André Giroux, professeur
Service d'animation, Université St-Paul, Gloucester (Ontario)

Sujet : L'expérience du service d'animation de l'Université St-Paul dans la mise sur pied de cours en animation accrédités en collaboration avec l'A.C.F.O.

Le présent sujet porte surtout sur une entente qui existe présentement entre l'Université St-Paul et l'A.C.F.O. au niveau des cours en animation et en développement communautaire. Avant d'amorcer le sujet dans son ampleur, il importe de retenir le fait que cette entente démontre, dans un tout premier temps, aux organismes communautaires les possibilités qui s'offrent à elles dans le développement d'ententes de formation avec une institution d'enseignement.

Dans le cadre de cette entente, l'A.C.F.O. établira un profil d'étude qui comprend trois catégories :

- i) Première catégorie - les cours (soit neuf crédits, ou un maximum de 15 crédits), permettent d'acquérir des techniques de base en animation et en développement communautaire.
- ii) Deuxième catégorie - les cours (soit neuf crédits) permettent de transférer à l'étudiant des connaissances en ces mêmes domaines.
- iii) Troisième catégorie - les cours (soit 12 crédits) portent sur la communication, le leadership et le développement professionnel.

Sous cette entente, l'A.C.F.O., en collaboration avec l'université, doit déterminer le profil d'étude et sélectionner les étudiants. évidemment, les étudiants doivent répondre à des critères universitaires. En Ontario, par exemple, l'étudiant doit avoir complété sa 13ième année, ou avoir acquis une expérience qui le rend admissible au profil. Sur la recommandation de l'A.C.F.O., l'université accueille les participants à titre <<d'étudiants spéciaux>>. S'ils complètent deux cours avec succès, les étudiants sont ensuite considérés des étudiants réguliers.

Une fois la sélection des étudiants approuvée, l'université embauche des professeurs, et ce toujours en consultation avec l'A.C.F.O. Le choix conjoint de professeurs permet à l'A.C.F.O. d'expliquer clairement à ces derniers les objectifs qu'elle poursuit, les méthodes de travail et les techniques qu'elle veut voir utilisées tout au long du déroulement du programme de formation. L'université se charge bien sûr de rémunérer les professeurs. La certification et les crédits universitaires sont accordés par l'université même. Dans le cadre de cette entente, les étudiants défrayent eux-mêmes les frais universitaires. S'ils réussissent les cours, les frais leur sont remboursés.

C'est donc là un aperçu de la mécanique et du fonctionnement de l'entente entre l'A.C.F.O. et l'Université St-Paul. Autrement dit, cette initiative a permis de dresser un profil et de développer des outils qui répondent efficacement aux besoins de l'A.C.F.O. et de ses agents, particulièrement sur le plan du développement communautaire.

Pour les organismes communautaires qui le désirent, il est donc possible de forger des ententes du genre avec des institutions d'enseignement pour mieux répondre aux besoins et aux attentes.

Les cours en question sont d'une durée de 45 heures, mais plusieurs autres possibilités existent pour ce qui est d'accommoder les horaires. Récemment, par exemple, l'université a offert un cours de cinq jours consécutifs, d'une durée de cinq heures trente minutes par jour. Si cela s'avérait trop intensif, l'organisme pourrait toujours demander qu'un cours soit échelonné sur trois fins de semaine. Évidemment, tout dépend du degré de flexibilité recherché par un organisme et de la nature de ses besoins. Dans certaines situations, il peut s'avérer préférable que le professeur se déplace, parce que l'inverse n'est soit pas facile ou tout simplement impossible.

Dans de nombreux cas, les étudiants sont en mesure de se rendre à l'université. Et, pour plusieurs, c'est une question de fierté, surtout pour ceux qui n'ont pas reçu de formation universitaire, de pouvoir dire qu'ils fréquentent l'université. Donc, de nombreuses possibilités existent en ce domaine. Les cours peuvent être offerts à l'université ou à différents endroits. La clé dans tout cela, c'est bien sûr le degré de flexibilité recherché et la nature des besoins de l'organisme.

Intervention - Réjean Bernard, A.C.F.O.

Quand il est question de négocier avec une institution d'enseignement, les composantes de l'entente varieront forcément d'un organisme à l'autre. Dans le cas de l'Université St-Paul, par exemple, un programme d'animation était déjà en place. Il n'était donc pas difficile de pousser plus loin en établissant un profil de développement communautaire et il n'était pas nécessaire non plus d'obtenir une autorisation quelconque.

Par conséquent, les négociations se sont déroulées très rapidement. En l'espace de trois mois, l'A.C.F.O. a pu remettre un rapport à l'université. Par contre, en ce qui a trait à l'Université d'Ottawa, avec laquelle l'A.C.F.O. songe négocier une entente semblable, mais cette fois-ci niveau de la gestion et de l'administration, le processus pourrait s'avérer un peu plus long. Tout dépend des institutions avec lesquelles on négocie et du genre d'entente désiré.

Conférencier-invité - Pierre Pelletier, directeur
Éducation permanente, Université d'Ottawa et président du
R.E.P.S.A.D.

Sujet : L'expérience du R.E.P.S.A.D. dans le domaine de la formation à distance et les projets futurs de l'organisme.

Il y a un exemple qui illustre de façon cocasse le paradoxe de la formation à distance au pays en général. Il s'agit plus particulièrement <<du réflexe de Cro-Magnon au réflexe de Radisson>>. C'est-à-dire que les francophones hors Québec ont gardé un réflexe de cerveau reptilien, qui veut dire le réflexe d'avoir sa propriété, son jeep ou son auto pour survivre, ce qui est chose normale. Autrement dit, le réflexe de Cro-Magnon. D'autre part, on retrouve chez-eux le réflexe de Radisson, c'est-à-dire un réflexe d'aventurier ou d'aventurière qui a caractérisé les francophones de ce pays. Notre histoire en témoigne clairement et, à mon avis, on retrouve, dans le cadre de l'enseignement à distance, ces deux réflexes.

Plus précisément, cela veut dire qu'il nous faut toujours partir d'un point concret ou d'un but précis et faire preuve d'un sens de l'aventure en n'ayant pas crainte d'emprunter de nouveaux sentiers, ou de faire appel à de nouveaux moyens et canaux de communication. La chose est d'autant plus vraie dans le domaine de la formation pour ce qui est d'emprunter de nouveaux canaux d'information, tout comme les canaux d'enseignement à distance et les grands canaux de télé-communication, qui peuvent permettre aux communautés francophones hors Québec de faire face aux problèmes de dispersion ou autres qui les confrontent sans cesse. L'objectif, bien sûr, est de réussir à conjuguer ces réseaux, ou ces canaux, pour être mieux en mesure de répondre aux besoins et aux priorités des communautés francophones sur le plan du développement communautaire.

À mon avis, la formation à distance représente une panacée à plusieurs des problèmes qui nous confrontent actuellement dans le domaine de la formation. Au cours des 20 dernières années, il y a eu, au Canada, des développements formidables dans le cadre de l'enseignement à distance. Le cas de la Colombie-Britannique en est un bel exemple. On y retrouve, par exemple, l'unification de toutes les ressources de formation à distance grâce à l'utilisation de satellites et de télé-conférences. Ensemble, ces éléments de communication forment un réseau et réunissent une foule de connaissances et de données provinciales. Donc, depuis les deux dernières décennies, on assiste au Canada, particulièrement au sein des communautés francophones, à une prolifération de réseaux et de sources d'enseignement possibles. Plusieurs autres exemples peuvent aussi témoigner de ce développement. A l'Université de Moncton, par exemple, beaucoup d'efforts ont été déployés au cours des dernières années dans le développement de réseaux d'enseignement à distance. Par ailleurs, à la Faculté St-Jean, en Alberta, un réseau provincial a été mis sur pied et, en Saskatchewan, on travaille actuellement avec des idées et des concepts visant la mise sur pied d'un réseau pouvant répondre aux besoins des Fransaskois. En Ontario aussi, on déploie actuellement de nombreux efforts pour regrouper les experts qui pourraient jouer un rôle au sein des institutions existantes d'enseignement à distance.

Il n'y a nul doute que depuis les dernières années, on assiste à un développement progressif de ressources et d'expertises dans le domaine de l'enseignement à distance. Selon toute évidence, ces réseaux semblent suffisamment dotés de ressources pour pouvoir répondre à un certain nombre d'attentes et de besoins en ce domaine.

À partir d'environ 1985 jusqu'en 1987-88, un certain nombre de personnes ont sillonné le pays afin de propager ce genre de concept de réseau dans le but d'accélérer la conjugaison des réseaux de l'enseignement à distance. Par conséquent, une organisation sans but lucratif a été créée au niveau post-secondaire en français avec l'objectif principal de mieux servir les intérêts de formation à distance en liant les différents réseaux.

C'est donc ainsi qu'est né, le 19 août 1988, après trois ans de discussions et de négociations, un réseau francophone d'enseignement à distance post-secondaire, le R.E.P.S.A.D., (le réseau d'enseignement d'éducation post-secondaire à distance). Le siège social de l'organisme est aujourd'hui situé à Montréal. Un secrétariat permanent lui permet de consacrer énormément d'efforts aux projets de formation présentement en cours. L'organisme a, à sa disposition, des moyens de financement qui, bien que modestes, sont rendus encore plus efficaces grâce au fait surtout que les institutions qui y participent ont établi un fonds commun de financement. Ceux et celles qui y jouent un rôle à temps plein ont contribué 5 000 \$ chacun. Ainsi, on a pu créer une source de financement qui permet d'effectuer une intervention plus rapide et plus efficace dans le domaine de l'enseignement à distance.

On compte parmi les institutions participantes l'Université Ste-Anne en Nouvelle-Écosse, l'Université de Moncton, en partie impliquée, la Faculté St-Jean en l'Alberta, le Collège de Saint-Boniface au Manitoba, l'Université d'Ottawa, ainsi que la télé-université de Montréal et de Québec, et C.A.N.A.L., (Corporation pour l'avancement des nouvelles applications des langages), un consortium qui regroupe environ une douzaine d'organismes-membres au Québec. Ensemble, ces joueurs s'occupent de promouvoir l'enseignement à distance en français par le biais des réseaux post-secondaires en organisant des conférences, en tenant des assemblées et des rencontres, en effectuant l'achat et l'installation d'équipements, en recueillant des fonds pour la mise sur pied de projets et, enfin, en se consacrant à un certain nombre de dossiers jugés prioritaires.

L'un des dossiers traite de la formation des formateurs, c'est-à-dire la nécessité de former les ressources humaines dans le domaine de l'enseignement à distance pour permettre aux communautés francophones de se doter des moyens pouvant leur assurer un accès aux réseaux. Un autre dossier vise la mise au point d'un répertoire d'enseignement à distance dans le but d'en faire un outil de référence qui puisse permettre un plus grand accès aux expertises dans le domaine de l'enseignement à distance.

Par ailleurs, l'organisme se penche sur des dossiers comme, par exemple, la connexion de réseaux, c'est-à-dire l'unification des réseaux d'informatiques, télématiques et téléphoniques de sorte à ce que tous ces éléments puissent jouer dans l'intérêt des communautés francophones hors Québec.

Selon toute évidence, il s'agit là d'un organisme qui joue sur plusieurs plans ainsi qu'aux niveaux politique, gouvernementale, sociologique et culturel. Au sein du R.E.P.S.A.D., on ne favorise pas un modèle d'enseignement à distance plus qu'un autre. On préfère plutôt y faire jouer l'ensemble des outils et des ressources disponibles et la panoplie des modèles de formation à distance, qu'il s'agisse de l'imprimé, de la télématique, ou autre.

Actuellement, par exemple, plusieurs projets sont en marche dans le domaine de l'enseignement à distance au niveau post-secondaire en ce qui touche les institutions d'enseignement. Mentionnons, entre autres, un projet de formation à distance présentement en marche à l'Université Saint-Anne, qui fait partie du conseil d'administration du R.E.P.S.A.D. Dans les Maritimes, plus précisément en Nouvelle-Écosse, plusieurs possibilités de projets existent à ce niveau.

Il s'agit là, bien sûr, d'un début. Et, dans le domaine de l'enseignement à distance, il s'agit certainement aussi, pour ce qui est du R.E.P.S.A.D. du moins, d'un outil original, flexible et efficace disponible aux organismes francophones.

Conférencier-invité - André Péloquin, conseiller pédagogique
Université de Sherbrooke (Hull)

Sujet : L'expérience de la Faculté d'administration de l'Université de Sherbrooke dans l'enseignement à distance au moyen de cassettes-vidéo.

Au cours des deux ou trois dernières années, l'Université de Sherbrooke a consacré des efforts au développement de cours en administration offerts à distance sous une forme nouvelle. Dans le cadre de l'enseignement à distance, l'université a fait appel à une nouvelle technologie permettant de présenter les cours sur vidéo. C'est un moyen qui permet un meilleur accès, une plus grande flexibilité et un plus grand degré d'adaptation aux besoins et qui mènera vraisemblablement à des ouvertures très intéressantes dans le domaine de l'enseignement à distance. Mais il est surtout question de rendre service à des gens qui ne peuvent pas se déplacer facilement. Nous pouvons maintenant dire que l'innovation technologique s'est aussi établie dans le domaine de la formation continue.

S'ils réussissent les cours en administration, les étudiants recevront un certificat en administration, soit l'équivalent de 30 crédits ou 10 cours. Si, par contre, une personne possède déjà un baccalauréat, ou autre certification du genre, elle aura droit à un diplôme en administration. Pour une personne parvenue à ce niveau d'éducation, il s'agit là d'une occasion de parfaire les connaissances acquises antérieurement. Bref, ce sont des cours de niveau universitaire.

Au cours des prochains mois, l'université a l'intention de s'attaquer au marché international, étant donné la simplicité de la technologie utilisée. Le tout, c'est-à-dire le cours sur vidéo et les documents de travail, est contenu intégralement dans une mallette. Et c'est là la beauté du produit. Toutefois, pour préparer un étudiant à suivre un apprentissage sur vidéo à distance, que ce soit en comptabilité ou en gestion des finances et pour lui permettre de bien se préparer aux examens, il faut lui assurer un appui et un suivi. Et c'est justement sur ce plan que les ressources nationales de l'université peuvent vraisemblablement devenir des points d'appui pour l'étudiant qui fait son apprentissage à partir de son domicile. En fait, l'ensemble du réseau de ressources de l'université devient tout à coup un appui concret aux personnes qui, désireuses de recevoir une formation en administration ou en gestion, ne peuvent pas facilement se déplacer.

Donc, dans cette mallette se trouve un livre académique de 600 à 700 pages. Il s'agit en fait d'un guide qui permet à l'étudiant de suivre le cours d'une façon logique et de tester, après chaque chapitre, ses connaissances en répondant à un questionnaire. Ce questionnaire permet à l'étudiant d'assurer un suivi constant de son apprentissage et de mesurer ses progrès. Le guide de l'étudiant sert aussi d'outil de référence.

Pour ceux et celles qui habitent le Québec, il est facile de se renseigner auprès de l'Université de Sherbrooke, surtout par téléphone, mais pour les personnes à l'extérieur du Québec, il faudra s'assurer que des personnes-ressource seront disponibles dans les différentes régions pour leur servir d'appui. Pour l'Université de Sherbrooke, c'est surtout à ce niveau que la F.F.H.Q. peut jouer un rôle très important, particulièrement en vue du fait que les examens devront être effectués en région.

À l'heure actuelle, cinq cours sont disponibles, notamment la comptabilité, le marketing, la comptabilité financière et de gestion et la gestion des affaires d'entreprise. Plusieurs autres cours sont en voie de développement. Éventuellement, l'université espère pouvoir offrir, toujours en utilisant cette technologie, une douzaine, voire même une quinzaine de cours. Pour le moment toutefois, l'université s'est donné comme objectif de préparer 10 cours. Bref, l'institution est maintenant en mesure d'offrir un enseignement à distance qui peut se traduire en un certificat en administration. Plus précisément, le certificat en administration ou en gestion représente en fait une première année de baccalauréat. Pour être admis à ce programme, la personne doit être âgée de plus de 21 ans. Comme il s'agit de cours de niveau universitaire, ceux et celles qui les auront suivis avec succès se classeront donc à un niveau suffisamment élevé, facteur qui éliminera, si l'on peut ainsi dire, les personnes qui ne seraient pas assez habiletées pour poursuivre le programme universitaire.

Tel que souligné plus tôt, la F.F.H.Q. peut jouer un très grand rôle dans l'offre et la poursuite de ce genre de formation. Si elle désire appuyer les personnes désireuses de recevoir une formation en administration ou en gestion par le biais de cours sur vidéo, il ne s'agit plus que de trouver un terrain d'entente. Pour la F.F.H.Q. et ses associations-membres, il sera aussi question, bien sûr, de définir le profil d'étude voulu pour permettre le développement et la mise sur pied d'un programme qui puisse répondre à leurs besoins. Bref, selon l'expérience de l'Université de Sherbrooke, un programme de certificat à distance peut être développé sans grande difficulté.

Chaque cours représente trois crédits. Pour obtenir 32 crédits, l'étudiant devra y consacrer trois à quatre ans. L'université considère donc que son programme est une possibilité viable de formation qui, doté d'une plus grande flexibilité, permet à l'étudiant de suivre les cours plus ou moins à son rythme.

Conférencière-invitée - Carole Slight, ex-coordonnatrice du programme de formation à la direction bénévole et présentement directrice des communications à l'Association canadienne des entraîneurs, ministère du Sport amateur et Éducation physique.

Sujet : Les services du programme de formation continue et ses objectifs, les projets d'avenir et les utilisations possibles.

Certains auront peut-être entendu parler du programme dont il est question sous le nom de <<Skills Program for Management Volunteers>>. Ses origines peuvent être retracées au début des années 80 à une époque où de nombreux organismes au pays se demandaient s'il y avait un besoin de perfectionnement en leadership dans le domaine du bénévolat. De là l'arrivée de Condition physique Canada.

Ayant perçu le besoin, mais voulant en savoir davantage pour être en mesure d'y répondre efficacement, on commandait au palier fédéral une étude approfondie sur la question. En 1983, l'étude confirmait en effet l'existence d'un besoin pour la création d'un programme de formation en leadership. Dans le cadre de la réalisation de ce programme, on allait aussi forger des relations fédérale/provinciales. Aujourd'hui, Condition physique Canada et les ministères provinciaux travaillent ensemble pour offrir toute une gamme d'ateliers de formation en leadership conçus surtout en fonction des besoins des organismes sans but lucratif.

Pour assurer une gestion et une coordination efficaces du programme, la répartition des responsabilités s'est faite comme suit. Le conseil de gestion du programme, qui joue en fait le rôle d'un conseil d'administration, se rencontre deux fois l'an pour établir les grandes lignes directrices en matière de procédures et de politiques. Le bureau national, lui, se charge entre autres de pousser plus loin le perfectionnement des maîtres-formateurs, de développer les ressources didactiques et de coordonner les activités à l'échelle nationale.

Les partenaires provinciaux, en fait les coordonnateurs à l'échelle provinciale et territoriale, se rencontrent une fois l'an dans le but de s'assurer que les objectifs du programme sont respectés. Ils sont responsables, entre autres, de diffuser le programme et d'en promouvoir l'existence. Le programme est unique en ce sens où chaque province peut promouvoir le programme de façon plus personnalisée selon les particularités de sa clientèle. Les partenaires provinciaux se chargent aussi, d'une part, de sélectionner les maîtres-formateurs, de les perfectionner et de les sensibiliser et, d'autre part, d'offrir les ateliers de formation et de renseigner leur clientèle.

À l'heure actuelle, le programme comprend six modules d'ateliers de formation, notamment le marketing, le leadership, le dynamisme en milieu bénévole, la planification à court et à long terme, la gestion financière et la gestion du temps. Un cahier d'exercices, développé par le bureau national, est habituellement remis aux participants et participantes d'atelier.

Au cours des dernières années, plus de 60 000 personnes ont participé aux différents ateliers offerts dans le cadre de ce programme. Le programme regroupe plus de 170 maîtres-formateurs qui, eux, ont reçu leur formation à l'échelle nationale. Récemment, une nouvelle tangente est venue s'ajouter au programme. Dans le but d'accentuer le développement du leadership, il a été décidé de mettre au point un outil qui permettra d'assurer une plus grande efficacité organisationnelle.

Toujours dans cette orientation, soit le développement du leadership, il a aussi été décidé au printemps 1989 de mettre l'emphase sur un développement plus poussé des maîtres-formateurs. On avait remarqué, par le passé, la tendance de vouloir former de nouveaux-maîtres formateurs sans toutefois leur assurer un développement continu une fois qu'ils se retrouvaient sur place. Aujourd'hui, les maîtres-formateurs sont encouragés à poursuivre leur évolution en ce domaine. Cette nouvelle emphase a entraîné le développement de deux outils de travail. Il s'agit, dans un premier temps, d'un outil d'auto-évaluation qui permet au maître-formateur d'évaluer son rendement et sa progression et de s'ajuster continuellement aux besoins de la clientèle. Le deuxième outil est un guide pratique qui permet au maître-formateur de mieux performer en atelier en se sensibilisant aux besoins et aux attentes des participants et participantes.

La durée des ateliers, qui varie entre une heure et six heures, est habituellement laissée à la discrétion des organisateurs et dépendra surtout du temps requis pour couvrir la matière en fonction des besoins identifiés. Les personnes-ressource chargées de les organiser doivent d'abord identifier les besoins des participant(e)s et choisir le module d'atelier qui conviendra le plus.

À compter de cette année, une promotion du programme se fera aussi en vue des bien-faits qu'il apporte. Étant donné qu'il s'agit là d'un programme et de matériel conçus de façon assez générique pour pouvoir répondre à une variété de besoins, que ce soit sur le plan de la culture, de la condition physique, des loisirs ou autre, la promotion peut facilement être adaptée aux diverses particularités régionales.

Bref, en accentuant la promotion du programme, on lui assure une plus grande visibilité, ce qui aura pour effet de susciter l'intérêt d'autres organismes nationaux. En s'impliquant en plus grand nombre, les organismes pourront, par le biais de leur participation, faire multiplier le nombre d'ateliers offerts dans les provinces et les territoires chaque année.

Le programme pourrait s'avérer aussi bénéfique pour la F.F.H.Q. et ses associations-membres qu'il a semblé l'être pour d'autres. À titre d'exemple, une étude sur les bienfaits et l'efficacité du programme effectuée en 1987 a révélé que 96 pour 100 des participants et participantes ont pu constater les effets positifs et bénéfiques du programme tant sur le plan individuel qu'organisationnel.

Bref, il est clair que, dans le cadre de ce programme, le gouvernement fédéral et ses partenaires provinciaux demeurent vigilants pour ce qui est de l'utilisation efficace des ressources financières et humaines consacrées à la formation de bénévoles. L'étude a démontré que le programme semble correspondre aux attentes des participants et participantes et entraîner des effets positifs tant chez l'individu que chez l'organisme communautaire.

Conférencier-invité - Robert Frenette, consultant
Consultation St-Pierre Ltée
Bathurst (Nouveau-Brunswick)

Sujet : Le rôle de l'expert-conseil dans le domaine de la formation des bénévoles.

Le présent sujet se concerne surtout du rôle que devrait jouer une firme de consultation, ou un expert-conseil, dans le domaine de la formation des bénévoles et face aux difficultés qui confrontent les organismes communautaires francophones hors Québec en ce domaine.

Ma réflexion à titre d'expert-conseil est conditionnée par le fait que j'ai oeuvré en milieu francophone, surtout au Nouveau-Brunswick, comme bénévole, employé, agent de développement communautaire et puis comme directeur-général d'une association communautaire. Or, quand on parle des différents niveaux de formation, je peux affirmer sans hésitation que j'ai vécu les diverses étapes en ce domaine et pu prendre connaissance des besoins de formation qui se font sentir d'un niveau à l'autre. Par conséquent, mon implication dans le domaine du développement communautaire m'a permis de forger les impressions et les réflexions qu'il m'est données de partager avec vous à l'occasion du colloque.

Les services d'experts-conseil peuvent répondre aux besoins de formation, toutefois, il faut reconnaître que la formation, ou l'apprentissage, ne se fait pas seulement dans un lieu ou dans un encadrement précis. Tout lieu ou encadrement peut servir d'apprentissage pourvu, bien entendu, qu'un certain nombre d'individus puissent être amenés à interagir, à partager leurs expériences et leurs connaissances de la vie. Le présent colloque, d'ailleurs, est en soi une forme d'apprentissage, donc un bon exemple, puisqu'il rassemble un nombre de personnes et permet l'échange d'informations et d'expériences.

Mais la question se pose : comment les experts-conseil peuvent-ils contribuer à la formation ? D'abord, cette contribution peut se faire dans la pratique quotidienne de leurs interventions et particulièrement dans la façon dont ils effectuent ces mêmes interventions professionnelles. On se rappellera, qu'à une époque, les experts-conseil ne pouvaient pas tout simplement intervenir comme des extra-terrestres venus d'une autre planète pratiquer une science quelconque. Ils étaient surtout perçus comme des facilitateurs. Le rôle de l'expert-conseil a connu, depuis les dernières années, une évolution certaine.

Dans le domaine de la formation, l'approche d'un expert-conseil doit d'abord en être une d'appui aux organismes. Cet appui peut se traduire en une variété de contributions. L'exemple le plus courant est celui où l'expert-conseil est appelé à cerner les besoins, à participer à la recherche de solutions et à la mise en oeuvre de celles-ci. Mais, dans un tout premier temps, le rôle de l'expert-conseil devrait surtout consister à amener l'organisme à définir lui-même la situation, ou à cerner la problématique. Cette approche appui permet à l'organisme de mieux intégrer l'intervention professionnelle et, plus important encore, lui permet de continuer de faire appel au vécu et aux connaissances de son personnel; cette appartenance au milieu étant la clé dans la réussite de toute initiative communautaire. Si, par exemple, il s'agit d'une question d'apprendre à mieux gérer le

temps, il serait sans doute plus bénéfique pour tous concernés au sein de l'organisme que l'expert-conseil s'intègre au milieu de l'organisme, et qu'il interagisse avec les individus qui s'y retrouvent, pour prendre connaissance de la réalité quotidienne de l'organisme pour ainsi pouvoir donner des conseils réalistes et applicables au milieu.

Par ailleurs, il faut éviter le développement d'une dépendance chez l'organisme face à l'expert-conseil. L'expert-conseil qui choisit une approche participative réussit à créer chez l'organisme un sentiment de confiance et d'habileté tout au long de la réalisation du mandat ou de la mission. Il importe donc de reconnaître que le <<contenu>> est important, mais que la <<démarche>> par laquelle on livre ce contenu à l'organisme est tout aussi importante.

Pour rendre son approche encore plus constructive et bénéfique, l'expert-conseil doit d'abord reconnaître que les intervenants et les organismes communautaires possèdent une mine d'informations précieuses et de vastes connaissances du milieu et savoir comment s'en servir pour l'obtention de résultats. Il va de soi que les organismes ont tous leur façon à eux de solutionner les problèmes et de confronter les défis. Dans ce contexte, le rôle de l'expert-conseil est de permettre à l'organisme de définir les démarches à entreprendre et de l'orienter vers les solutions de rechange qui s'offre à lui.

Dans de nombreux cas, les organismes communautaires connaissent déjà très bien la problématique, mais ne sont peut-être pas, par exemple, convaincu de la démarche à prendre, ou encore nécessitent une aide pour ce qui est d'organiser l'information ou d'évaluer le pour et le contre des diverses solutions possibles. C'est sur ce plan surtout que l'expert-conseil peut s'avérer le plus efficace et le plus utile.

Dans d'autres cas, l'expert-conseil peut répondre aux besoins de l'organisme communautaire tout simplement en lui indiquant par où commencer pour régler la problématique. Dans certaines situations, le problème peut parfois être clairement défini, mais l'approche ou la démarche à prendre n'est pas aussi évidente. Bref, pour l'organisme communautaire, il peut tout simplement s'agir de commander une analyse des moyens et des mesures les plus susceptibles d'entraîner les résultats recherchés.

Dans un contexte global, les besoins de formation sont évidents. Toutefois, il est tout aussi évident que les ressources humaines, tant au sein des institutions que chez les firmes d'experts-conseil et autres secteurs professionnels en ce domaine, existent en nombre considérable.

Lorsque comparées aux institutions d'enseignement, les firmes de consultation semblent avoir un certain avantage en ce sens où elles semblent être mieux structurées pour répondre plus rapidement aux besoins des organismes. Leurs structures étant ce qu'elles sont, les institutions ne sont parfois pas en mesure de faire preuve de flexibilité. Certaines d'entre elles se retrouvent emprisonnées dans une machinerie bureaucratique qui alourdit leur capacité de réagir promptement aux besoins et aux attentes des organismes communautaires.

Bref, les ressources humaines sont nombreuses et les besoins sont nombreux aussi, sauf, qu'à l'heure actuelle, il n'existe pas de réseau reliant ces deux composantes. L'idéal, selon l'avis de nombreux experts, serait de pouvoir intégrer <<besoins et ressources humaines>> au sein d'un même réseau, ce qui augmenterait la capacité de réaction et l'efficacité des interventions en matière de formation auprès des organismes.

Il y a toutes les raisons de croire que les organismes communautaires francophones hors Québec et les firmes de consultation dans le domaine de la formation peuvent travailler en équipe pourvu, bien entendu, que ces dernières acceptent de jouer un rôle de <<facilitateur>> et non de <<décideur>>.

Conférencier-invité - Donald Michaud, directeur
Service francsaskois d'éducation des adultes (S.F.E.A.)

Sujet : La mise sur pied d'un réseau d'éducation des adultes en milieu minoritaire de la Saskatchewan, les réalisations et les projets futurs.

Le Service francsaskois d'éducation des adultes apprécie certainement l'occasion d'être impliqué dès le début dans les discussions touchant la formation du personnel permanent et des bénévoles au sein des organismes-membres.

Voici un aperçu des faits saillants de la mise sur pied du S.F.E.A., des réalisations et des projets futurs. Étant donné l'objectif du colloque, il s'agit surtout de faire un éclairage sur le processus qui a conduit à la création du S.F.E.A.

Selon le rapport annuel de 1985 du Commissaire aux langues officielles, les Francsaskois subissent le taux le plus élevé d'assimilation au pays. En effet, 80 pour 100 des Francsaskois, avant l'âge de 35 ans, se joignent aux rangs de la communauté anglophone. A ce rythme, la francsaskoisie disparaîtra d'ici 50 ans, si on ne réussit pas à mettre fin à cette hémorragie.

Même si certains discours politiques font état de nos droits en tant que peuple canadien-français, la partie n'est jamais gagnée lorsqu'il s'agit de faire reconnaître et respecter nos droits et libertés. Nos droits sont encore discutés et interrogés par la majorité. Nous ne survivons que grâce à une lutte acharnée menée par des bénévoles de plus en plus fatigués. Vivre en minoritaire engagé, c'est très exténuant. Il n'y a pas que l'assimilation qui guette les Francsaskois; il y a aussi le <<burn-out>> individuel et collectif.

Nous sommes très conscients que pour ne pas perdre de vue le sens de notre action, pour la mener à bien et pour ne pas laisser s'épuiser nos énergies, il faut que, en tant que communauté, nous puissions trouver des lieux et des moments de ressourcement.

Le Service francsaskois d'éducation des adultes est un de ces lieux et c'est pourquoi, depuis 1986, nous relevons avec autant d'enthousiasme les défis que suppose l'éducation des adultes en tant qu'instrument de la formation et de ressourcement et en tant que levier de développement communautaire.

Le processus qui a conduit à la mission du S.F.E.A.

Les faits suivants, choisis très arbitrairement, illustrent le développement de l'orientation du S.F.E.A.

- 1983-84** - Sondage Gravelbourg - Collège Mathieu
- 1984-85** - Mobilisation concrète de démarches vers l'obtention de services en éducation des adultes
 - Collège Mathieu (proposition du conseil d'administration et rencontres avec le gouvernement)
 - l'A.C.F.C. (mission exploratoire S.A.I.C.Q.)
- 1986-87** - Naissance du S.F.E.A. et entente avec l'A.C.F.C. sur la mise en place de services : Claude Poulin et la lecture du milieu.
 - Premières balises et analyses suite aux contacts privilégiés auprès d'un ensemble de Fransaskois.
- 1989-90** - Renaissance d'un S.F.E.A. autonome.

En 1986, le S.F.E.A. voyait le jour dans un contexte et une conjoncture très particulière. La liste qui suit fait état de quelques aspects de ce contexte et de quelques hypothèses explicatives avancées en **1987**.

- Le S.F.E.A. essaie d'accomplir le travail des collègues communautaires sans le statut ni les moyens financiers - des choix s'imposent...
- L'étendue géographique à desservir rend difficile l'application concrète du principe fondamental de l'organisation des activités éducatives pour adultes, c'est-à-dire la pré-formation, la formation et la post-formation se déroulant en plein milieu de la vie clientèle.
- Les associations sont décrochées de la base. Il semble exister une démobilisation générale face à la formule actuelle de développement communautaire.
- L'assimilation a fait de grands ravages et demeure la plus importante menace à la survie fransaskoise.
- Un nombre restreint, pas plus de 2 000 Fransaskois, gravitent autour des activités des associations.

- Les gens s'éloignent de plus en plus de l'altruisme et des responsabilités à caractère <<politique>>. Ceux qui y participent s'épuisent rapidement, car ils assument de nombreuses fonctions au sein de plusieurs associations.
- Les gens ont perdu la facilité d'expression dans la langue française et perdent leur identité. Le groupe culturel fransaskois a de moins en moins de traits caractéristiques, ou de valeurs, qui puissent le distinguer de l'ensemble de la population. En outre, ceux et celles retenus par tradition ne semblent plus inspirer les adolescents.
- Le français est perçu comme étant devenu une <<affaire d'élite>>, ayant peu de rapport avec la vie quotidienne.
- Les possibilités de formation en français sont très limitées.
- Il y a peu de Fransaskois formés dans le domaine de l'éducation des adultes. Ceci engendre de nombreuses conséquences.
- Ces hypothèses sont-elles encore valables en 1989 ?

...Et alors, l'orientation...

Compte tenu de l'expérience vécue dans le cadre du développement de l'éducation des adultes au Québec, de la mise en place du réseau des collèges communautaires régionaux en Saskatchewan et en fonction des hypothèses soulevées, nous croyons privilégier l'éducation populaire dans un premier temps pour une variété de raisons reliées à la nature même de cette formule d'éducation des adultes. Voici quelques indices :

- L'éducation populaire a le potentiel de rejoindre le plus grand nombre de citoyens et citoyennes, peu importe leur niveau de scolarité. Elle jouerait un rôle de "rassembleur" par le biais d'activités éducatives.
- Dans ce cadre, on peut véhiculer des valeurs à caractère plutôt universel (la santé, l'écologie, la famille), et anti-consommatrices, (c'est-à-dire que les valeurs économiques sont en harmonie avec les valeurs écologiques), vers l'amélioration de la société par le biais d'activités éducatives qui touchent des situations concrètes de la vie quotidienne.
- Il y a la possibilité d'organiser des sessions de formation, en français, qui peuvent contribuer à l'évolution des individus, les outillant et les incitant à la réflexion et à la pensée critique.
- L'éducation populaire vise l'initiation et, par conséquent, un certain apprivoisement des Fransaskois quant à l'utilisation de la langue, sans risque d'échec dû à la scolarisation de l'activité éducative. L'éducation populaire, en fait, redonne confiance et le goût d'apprendre.

- D'autre part, l'éducation populaire rend chaque citoyen ou citoyenne plus apte à assumer ses responsabilités, et à définir son cheminement personnel et professionnel.
- C'est aussi une <<formation sur mesure>>, qui offre beaucoup de flexibilité en tant que formule d'intervention et la possibilité de répondre à des besoins ponctuels avec un minimum de démarches bureaucratiques en fonction des besoins de la population.
- Elle soutient l'animation et l'action communautaire, c'est-à-dire la formation des bénévoles et la collaboration pour la réalisation de projets.
- Au fur et à mesure que la population évolue spirituellement, culturellement, etc., et que de nouveaux besoins émergent, l'éducation populaire associe le <<terrain acquis>>, (un nouvel apprentissage et développement), à la langue française.
- Les activités qui en découlent sont porteuses de valeurs fransaskoises. Les gens évolués, plus sensibles à leurs propres valeurs, sont plus aptes à passer à l'action sociale, à la défense du français.
- L'éducation populaire incite souvent les participants et participantes à poursuivre leur formation.
- Les contribuables reçoivent des services sans être obligés d'appartenir à une association.

Pour toutes ces raisons et plusieurs autres, l'éducation populaire est le point de mire du S.F.E.A.

L'éducation populaire : une réponse à des besoins réels liés à la vie des gens

L'éducation populaire, de par les qualités qui lui sont inhérentes, est susceptible de rejoindre tous les Fransaskois, sur un plan ou sur un autre.

Par exemple :

- dans le développement d'habiletés de base;
ex.: se réapproprier sa langue maternelle, relaxer, s'alimenter adéquatement, améliorer ses relations interpersonnelles au sein d'une relation de couple, comme parent, etc.;
- dans le développement du savoir pour mieux fonctionner en société;
ex.: fonctionner en comité, être sensibilisé à l'économie et à la vie politique, effectuer de bons contrats, etc.;
- dans le développement du savoir qui apporte des prises de conscience;
ex.: protéger l'environnement, comprendre les changements sociaux, se reconnaître comme homme ou femme, faire une réflexion rétrospective sur son développement personnel, connaître son histoire, etc.;
- dans le développement du savoir pour passer à l'action collective;
ex.: connaître son milieu, être bénévole, travailler en groupe, préparer et évaluer un projet, renseigner le public, gérer un service ou une coopérative, etc.

L'éducation populaire : une formation qui favorise une approche andragogique

L'organisation même de l'éducation populaire favorise l'implication démocratique des clients et des intervenants dans toute la démarche éducative, (c'est-à-dire la pré-formation, la formation, et la post-formation). Les programmes sont souvent taillés sur mesure, selon des besoins précis et se présentent sous différents formats, entre autres conférences, ateliers, projets, etc.

L'éducation populaire déscolarise la formation et s'organise avec un minimum de bureaucratie. Autrement dit, elle change la relation entre l'apprenant et le formateur par le fait qu'elle vise l'implication active de l'apprenant, en partant de ses propres expériences et ce, dans un climat de dialogue. Par ce fait même, l'éducation populaire peut redonner confiance à ceux et celles qui auraient pu subir des échecs au sein d'un système ordinaire.

L'éducation populaire : des réalisations

En 1986, la participation de la communauté fransaskoise aux activités de formation s'est accrue et le nombre de cours en ce domaine a augmenté de 140 pour 100.

Même après avoir éliminé les loisirs du mandat du S.F.E.A. en 1987, le nombre de cours a connu une croissance spectaculaire de l'ordre de 220 pour 100. Le S.F.E.A. est passé de moins de 55 participants en 1986-87 à 550 inscriptions en 1988-89.

Depuis deux ans, avec l'aide de la communauté, des contacts locaux d'éducation des adultes (CLEA) ont été mis sur pied dans une vingtaine de communautés.

En octobre 1988, un colloque national en éducation populaire était organisé et remportait un succès extraordinaire.

De plus, plusieurs exercices d'évaluation des besoins ont été effectués et de nombreux projets ont été essayés dans le cadre de l'éducation à distance. Aujourd'hui, le S.F.E.A. est engagé à mettre en place un réseau provincial avec la collaboration de l'Université d'Ottawa et de la Faculté St-Jean.

Par ailleurs, un programme de formation de formateurs et un programme de réappropriation et d'alphabétisation de la langue française ont été amorcés.

Et enfin, le S.F.E.A. est sur le point de franchir la première phase d'un projet d'enquête sociale, (Lecture du milieu), dans six communautés.

D'autre part, cette année, au sein du S.F.E.A., on prévoit augmenter le personnel de 4 à 10 employés.

L'orientation future et les projets d'avenir

Le S.F.E.A. vise une application rigoureuse et de qualité de la démarche complète dans le cadre de l'éducation populaire.

Il est donc important d'effectuer une analyse continue des besoins réels, d'impliquer la clientèle dans les démarches, d'organiser des activités éducatives stimulantes et réussies, d'effectuer un suivi pertinent et, enfin, d'évaluer, ou de réévaluer, toute la démarche.

L'orientation future du S.F.E.A. se situe, par conséquent, dans l'excellence apportée à la mise en oeuvre de l'éducation populaire en demeurant toujours près de la population desservie. D'ici cinq ans, le S.F.E.A. aimerait rejoindre 10 000 Fransaskois.

Conférencier-invité - Lucien Larose, directeur de l'Éducation permanente
Faculté St-Jean (Alberta)

Sujet : L'Éducation permanente - base pour l'avenir

L'éducation permanente à la Faculté St-Jean, University of Alberta, a été créée en 1984 pour et par les Franco-Albertains avec l'appui de l'A.C.F.A. et avec la bonne volonté et l'engagement de la Faculté St-Jean et du Secrétariat d'État.

Statistique - de 300 à 5 000 apprenant(e)s en 5 ans
- de 75 000 \$ à 1,4 millions en 5 ans

Tout d'abord, la principale force de la philosophie de l'éducation permanente réside dans la participation de la communauté, qu'elle soit constituée de bénévoles, de permanents, ou des deux groupes, ce qui est souvent le cas. Le modèle d'éducation permanente en Alberta a deux objectifs principaux :

- 1) de répondre aux besoins de formation permanente des Albertains francophones partout en province, et;
- 2) de faire intervenir la communauté francophone à chaque phase des programmes de l'éducation permanente, (bilan des besoins, planification, élaboration des programmes, participation et évolution).

Nous avons employé un modèle éprouvé comme base sur laquelle l'éducation permanente, de concert avec la francophonie albertaine, peut édifier un avenir solide. Pour réaliser ce modèle, la coopération des communautés comportant un élément francophone assez important est nécessaire comme le sont certains changements majeurs dans la perspective de l'Université de l'Alberta.

Des centres régionaux d'éducation permanente ont été créés en collaboration avec les Alberta Vocational Centres à travers la province. Au total, il y en a quatre. Ensemble, nous collaborons à la réalisation des modèles dans les régions où se trouvent les centres.

Il y a un an et demi, trois centres d'éducation permanente recevaient leur statut d'organisation à but non-lucratif. Ce modèle a été mis au point afin de donner aux Franco-Albertains accès à des programmes dans le domaine de l'éducation permanente, de les inciter à participer activement et de leur permettre de développer un sentiment d'appartenance et une occasion de partager sur le plan du vécu commun.

Nos croyances :

"Nous croyons que l'apprenant adulte doit participer directement à toutes les étapes de son apprentissage et que l'enseignement qui lui est offert doit refléter et respecter les principes andragogiques."

"Nous croyons que toutes les décisions doivent être prises en tenant compte, d'abord et avant tout, du bien-être et des besoins de l'apprenant(e)."

Centres d'intérêt - formation à distance

En se basant sur l'expérience des dernières années, il est évident que nous devons consacrer une partie des ressources à l'élaboration et à la réalisation de cours de formation à distance qui peuvent atteindre un auditoire plus vaste grâce à des moyens divers. A l'heure actuelle, la majorité des programmes de formation à distance offerts par la Faculté St-Jean est spécifiquement axée sur la télé-conférence. Le plus fort de l'appui provient de la documentation écrite. Nous sommes membres du R.E.P.S.A.D. et appuyons son mandat et ses objectifs. Il y a encore beaucoup à faire en ce domaine crédité, mais il faudra aussi explorer l'alternative non-créditée.

Secteur populaire

A la Faculté St-Jean, et dans les centres régionaux, le secteur populaire est celui qui se trouve le plus près des communautés. Des cours de développement professionnel et d'ordre général, ainsi que des cours élaborés sur mesure pour et par les organismes, des programmes pour les femmes et des conférences spéciales, y sont offerts.

Le projet d'alphabétisation en est à ses débuts. A l'heure actuelle, seulement un certain nombre de cours en alphabétisation pure, en alphabétisation fonctionnelle et en re francisation sont offerts.

Programme collégial en développement communautaire

Depuis le printemps 1988, l'éducation permanente est impliquée dans la mise sur pied d'un programme de formation en développement communautaire.

Ce besoin se fait sentir depuis plusieurs années déjà dans l'Ouest canadien. Les organismes de charité et sans but lucratif se multiplient et se retrouvent avec de plus en plus de responsabilités. Les gouvernements de l'Alberta et fédéral reconnaissent l'importance de ces associations en leur attribuant des ressources financières considérables et un secteur important de ressources humaines. La nécessité de trouver du personnel compétent pour la gestion du changement et du développement communautaire est un fait universellement accepté.

En raison de la rapidité avec laquelle les communautés francophones de l'Alberta ont évolué au cours des 20 dernières années, les secteurs bénévole et professionnel du domaine communautaire démontrent aujourd'hui le besoin d'une mise à jour au niveau du personnel existant et ressentent la nécessité d'assurer la formation d'une relève locale.

Le développement communautaire est un champ d'intervention qui exige une certaine compréhension de la communauté et de sa problématique. Dans ce contexte, il est donc avantageux pour l'agent communautaire de posséder une expérience solide en la matière. Un centre de formation en développement communautaire, qui offrirait un programme collégial, permettrait de former de nouveaux agents localement dans le but de satisfaire les besoins de la communauté.

L'idée d'un programme de formation en développement communautaire fut avancée à l'origine par un nombre d'organismes albertains, entre autres Francophone Jeunesse de l'Alberta et l'Association canadienne-française de l'Alberta. En février 1988, la Société éducative du projet conjoint de l'Alberta recevait d'Emploi et Immigration Canada les fonds nécessaires à la mise sur pied d'un projet de formation en développement communautaire. Réunissant neuf organismes franco-albertains, cette initiative comprenait deux composantes, soit une composante de formation et une autre de travail en milieu communautaire, suivi de projets pilotes pour le développement de curriculum au niveau collégial.

L'Éducation permanente de la Faculté St-Jean était responsable de la composante <<formation>> du projet. Tout en fournissant 225 heures de formation à 15 participants et participantes du projet conjoint, elle avait la responsabilité d'établir un curriculum de 10 modules en matière de développement communautaire. Trois de ces modules furent appliqués directement à la formation du projet conjoint. Il fut donc possible de vérifier la valeur de la formation et sa facilité d'application à la situation minoritaire francophone. Cette première phase de développement s'est poursuivie jusqu'en septembre 1989. Un comité ad hoc supervise le déroulement de cette phase pour assurer la compatibilité du programme avec le milieu. A la fin de cette première étape, c'est-à-dire en septembre 1989, les items suivants auront été complétés :

- Un programme détaillé des cours basé sur l'enquête des besoins. Le programme comprend les objectifs éducatifs, les concepts détaillés, la proposition d'une liste d'activités d'apprentissage, les procédures d'évaluation et le matériel de référence.
- La promotion du programme à travers l'Ouest canadien et le recrutement initial de candidats.
- L'établissement d'une banque de matériel éducatif incluant livres, périodiques et journaux professionnels traitant de développement communautaire.
- L'évaluation du programme et du matériel destiné aux cours avec la Société éducative du projet conjoint de l'Alberta.

- Une modalité de stages pratiques établissant l'intention du stage, le rôle du stagiaire, le rôle du superviseur, un guide de l'expérience recherchée ainsi que la formule d'évaluation du stage.

La phase II consiste à mettre sur pied le programme collégial en développement communautaire, une activité qui se déroule à l'heure actuelle. Notre intention est de poursuivre la recherche de moyens qui permettront de réaliser les phases III et IV du projet. Ceux-ci viendront ajouter au programme collégial les dimensions de formation à distance et les services aux organismes bénévoles.

Bases pour l'avenir

L'Éducation permanente doit continuer à répondre aux besoins des Franco-Albertains, qui sont dispersés dans toute la province, en mettant l'accent sur le soutien et l'animation des programmes au sein des centres régionaux d'éducation permanente. A l'échelle locale et provinciale, il importe de consolider la programmation existante en adoptant une stratégie qui nous permettra d'atteindre les objectifs et qui permettra à l'éducation permanente de demeurer dynamique et cyclique au sein d'une ou plusieurs infrastructures en évitant que celles-ci deviennent des instruments d'assimilation plutôt que des organismes pour et par les francophones.

Nous croyons qu'ensemble nous devons faire progresser le débat entre l'éducation initiale et l'éducation continue. A l'échelle provinciale, l'idée d'un collège communautaire en Alberta soulèvera sûrement de nombreuses discussions. Une vision plus intégrée de l'établissement de la programmation à Edmonton et dans les centres régionaux de la province pourra bénéficier de notre situation minoritaire à plusieurs niveaux :

- i) l'importance pour les jeunes et les moins jeunes adultes d'avoir accès à une programmation de qualité en français;
- ii) le climat éducatif dans lequel nos apprenant(e)s peuvent se sentir valorisés dans leur culture et leur langue;
- iii) le recrutement auquel il faut procéder dans les régions francophones;
- iv) une autonomie financière et une autonomie de gestion qui permettront à la minorité de tracer sa propre programmation.

Sur le plan de l'éducation dans l'Ouest, il est important de discuter ensemble sur place, ou à distance, de programmation, de cours, d'idées et de personnel par l'entremise d'un centre régional en collaboration avec les organismes intéressés, et ce, par et pour les francophones. A l'échelle nationale, notre participation au R.E.P.S.A.D. doit se poursuivre de façon plus active pour que nos apprenant(e)s puissent y avoir accès tout en bénéficiant d'un personnel sur place chargé de coordonner et d'appuyer les personnes-ressource locales et de faciliter la réception des cours et des programmes des institutions-membres.

**Synthèse des présentations -
des conférenciers-invités**

**Jean-Guy Vienneau
Animateur du colloque**

Cette tranche du colloque, grâce aux conférenciers-invités, a permis d'effectuer un survol des moyens et des outils auxquels font appel les différentes institutions ou organismes impliqués dans le domaine de la formation tant du côté des bénévoles que des permanents. Nous avons ainsi eu l'occasion d'examiner les diverses méthodes de formation auxquelles les organismes communautaires peuvent avoir recours en ce domaine.

On retrouve, par exemple, plusieurs possibilités au niveau de l'enseignement à distance et dans le cadre des cours offerts par les universités dans le domaine de l'administration et de la gestion.

TROISIÈME PARTIE

PRÉSENTATION DU DOCUMENT DE RÉFLEXION

SUR

LA FORMATION DES PERMANENTS ET DES BÉNÉVOLES
DES ASSOCIATIONS PROVINCIALES ET NATIONALES

PAR :

JEAN-GUY VIENNEAU

**Présentation du document - Jean-Guy Vienneau
de réflexion**

Un reportage qui paraissait récemment dans les journaux au sujet d'un groupe de travail sur l'éducation, (la formation), de la Chambre de Commerce du Canada, disait ceci : <<Les entreprises canadiennes connaîtront une pénurie de travailleurs spécialisés dans les années 1990, à moins qu'elles ne se chargent de l'éducation et de la formation de leurs travailleurs>>.

Selon toute évidence, nous pouvons supposer que les organismes de la francophonie canadienne vont eux aussi connaître une pénurie de bénévoles et de permanents, si elles ne prennent pas en main l'éducation et la formation continue de leurs ressources humaines.

Dans ce reportage, on soulignait aussi l'importance de travailler de façon beaucoup plus étroite avec les éducateurs et les gouvernements afin d'améliorer la formation au sein des écoles et en milieu de travail. Cela veut dire que les problèmes et les difficultés soulevés pendant la tenue du colloque ne sont pas uniques à nous. Comme nous le savons, les gouvernements, les associations, le secteur syndical et l'entreprise privée consacrent des sommes importantes en ce domaine. Nous pouvons aussi supposer, à partir des interventions et des propos soulevés par les participant(e)s de ce colloque, qu'il semble y avoir de nombreuses ressources disponibles dans le milieu de la francophonie, des ressources qui, en fait, doivent représenter des millions de dollars. Devant cette constatation, il vaudrait sans doute la peine que nous réfléchissions au genre <<de cadre>> qu'il nous faudrait établir dans le domaine de la formation.

Le document de réflexion vise donc à amener les participant(e)s du colloque à examiner les études antérieures, à réfléchir sur la formation initiale et, particulièrement sur la formation continue, et d'en dégager un certain nombre d'idées et de lignes directrices pour l'avenir.

Notamment, deux études ont été effectuées : une en 1980 et la deuxième en 1985. Ces études avaient été commandées conjointement par le Secrétariat d'État et les organismes qui se préoccupaient de la formation. Les conclusions qui en furent tirées portaient, entre autres, sur le fait qu'en 1980, autant du côté des permanents que des bénévoles, il existait trois besoins de formation très particuliers, soit un besoin en gestion, un besoin en information et un troisième besoin en revendication, ou en lobbying.

Il n'y a nul doute que, pour les organismes francophones, il s'agit là de trois importants secteurs d'intervention. À plusieurs reprises, les participant(e)s ont soulevé ces mêmes besoins. Pour ce qui est des bénévoles, la question se pose surtout au niveau du recrutement et de la gestion des bénévoles. Et en ce qui a trait aux permanents, le besoin semble surtout se situer au niveau de l'organisation communautaire, de la recherche et de la planification, tous des facteurs prioritaires pour les organismes francophones.

L'étude de 1985 arrivait elle aussi à des conclusions semblables, mais cette dernière s'est attardée tout particulièrement aux besoins des agents de développement communautaire en soulignant l'importance de leur assurer une formation, un savoir et un savoir-faire sur les plans psycho-sociologique et socio-politique. Cette étude mettait aussi en relief l'importance d'outiller les bénévoles de sorte à ce qu'ils puissent organiser, mener et gérer les campagnes de financement et acquérir des habiletés en matière de négociation et de revendication.

De là l'importance de répondre à ces besoins, car la spécificité des organismes provinciaux et nationaux francophones se situe justement dans ces champs d'intervention, soit au niveau du développement communautaire et socio-politique. C'est précisément dans ces secteurs que les organismes francophones entreprennent de nombreuses démarches toujours dans le but d'améliorer la qualité de vie des francophones vivant en milieu minoritaire. Et cette même spécificité doit être reliée au rôle que sont appelés à jouer les divers intervenants communautaires, qu'ils soient bénévoles ou permanents, surtout lorsqu'il s'agit de formation, de développement et de consultation.

Le document de réflexion présente en fait un nombre de modèles sous forme d'esquisse qui ont été développés à partir du fait que tout projet de formation continue devrait se baser sur des profils de tâches et des fonctions clairement définies. De plus, ces modèles, pour devenir des instruments efficaces, devraient être accompagnés d'un processus de formation et d'évaluation. C'est-à-dire un outil d'évaluation formative.

Une fois la base établie, on peut ensuite mettre sur pied des programmes de formation. Bref, c'est donc dire que l'approche vis-à-vis la formation doit se faire de plus en plus individualisée pour être efficace et doit tenir compte de la spécificité des interventions.

Toutefois, il importe de faire une distinction entre les fonctions qui sont assumées dans les différents champs d'intervention. S'il s'agit, par exemple, de directeurs ou de directrices générales, d'agent(e)s de communication ou de développement communautaire, ces catégories, (ces spécificités), devraient, par conséquent, se retrouver à l'intérieur du modèle de formation que l'on désire développer.

Par ailleurs, le document de réflexion met aussi en lumière un certain nombre de considérations sommaires. On compte parmi celles-ci le fait qu'il importe de tenir compte aussi de la clientèle, de ses particularités et caractéristiques et de la nécessité d'expliquer les principes d'andragogie.

Le document conclut avec la présentation de quatre options visant la mise en oeuvre d'un programme, d'une politique ou d'une stratégie de formation. La première option propose la création d'un consortium d'institutions, de firmes et d'organismes qui, ensemble, formeraient un réseau pan-canadien; le but étant de regrouper les différents intervenants dans un même cadre d'activités, c'est-à-dire la formation, le développement communautaire et la consultation. Ces trois secteurs étant reliés, un consortium faciliterait l'articulation de programmes de formation pour les bénévoles, les permanent(e)s et les formateurs.

La deuxième option, dont le principal élément existe déjà, vise à accentuer la mise sur pied de programmes universitaires et collégiales par le biais de l'enseignement à distance. Puisque cette deuxième option touche de près des modèles existants, il s'agirait peut-être de systématiser le tout pour permettre aux institutions universitaires et collégiales de répondre de façon plus ponctuelle aux besoins de formation avec un plus grand degré de flexibilité. Dans certains cas malheureusement, la mise sur pied de programmes de formation à distance se fait difficilement parce que les structures universitaires et collégiales n'ont pas la flexibilité requise.

La troisième option propose la mise sur pied de trois ou quatre centres régionaux pour la formation de bénévoles et de permanent(e)s. Ces centres, qui seraient situés stratégiquement sur le plan géographique, verraient à ce que soit effectué la mise en oeuvre, le regroupement, l'élaboration ou le raffinement des programmes déjà en existence. Étant donné que des programmes sont déjà en place et les idées nombreuses en ce domaine, il s'agit peut-être tout simplement de consolider ces éléments et de les renforcer.

La quatrième option vise un regroupement à l'échelle provinciale des organismes qui militent dans les différents secteurs et des associations porte-paroles qui se réunissent dans le but de définir des programmes de formation et de développement communautaire pour l'ensemble des intervenants au palier provincial et dans le milieu communautaire (régional et local).

Bref, ce sont là quatre options proposées au document de réflexion, des options qui, en fait, ont pour but de susciter la discussion, l'échange d'idées et l'adoption de lignes d'orientation en matière de formation.

QUATRIÈME PARTIE

PREMIÈRE PLÉNIÈRE

IDENTIFICATION

DES OBSTACLES ET DES SOLUTIONS

À LA FORMATION

ATELIERS A, B ET C

**Première plénière - L'identification des obstacles
et des solutions à la formation**

L'objectif

L'objectif de cette première plénière est, dans un premier temps, de présenter les obstacles à la formation, tels qu'identifiés en atelier par chacun des trois groupes de participant(e)s, et ensuite de recommander des solutions qui pourraient s'offrir aux organismes francophones hors Québec.

Première présentation - Atelier C
Animateur : Robert Frenette
Secrétaire : Réjean Bernard

Pour les participant(e)s de l'Atelier C, les principaux obstacles sont les suivants.

- 1) Les associations provinciales éprouvent de la difficulté au niveau de la gestion et de l'emploi de ressources, c'est-à-dire qu'il leur est difficile, étant donné l'énormité des tâches quotidiennes, de savoir <<où donner de la tête>>, par où commencer, comment avoir accès aux diverses ressources et comment bien les utiliser.
- 2) Les institutions existantes ne s'occupent pas directement de la formation.
- 3) On remarque une insuffisance de ressources financières en ce qui touche la formation.
- 4) Les communautés francophones hors Québec n'ont pas le contrôle de leurs institutions.
- 5) On constate chez les personnes une réticence à s'éloigner de leur communauté pour recevoir une formation.
- 6) Un autre obstacle se définit comme <<l'impérialisme de l'est versus les organismes provinciaux, régionaux, voire même locaux>>. C'est-à-dire que l'offre de services ne correspond pas nécessairement aux besoins et, dans certains cas, les services rejetés par l'est sont parachutés dans les régions moins favorisées.
- 7) Au niveau de l'offre de services, un certain nombre d'obstacles ont été identifiés. Par exemple, dans le domaine de la formation, certains termes employés ne sont pas clairs ou compris de tous. On éprouve aussi certaines difficultés liées à la refrançisation et à l'histoire du développement des communautés, une appréhension face à la formation en français versus l'utilisation des services et une difficulté face à la réalité retrouvée dans un contexte anglophone. Par ailleurs, il y a un manque d'information en ce qui a trait à l'offre de services.
- 8) Le roulement élevé du personnel est aussi un obstacle majeur, ainsi que la mobilité du personnel et des bénévoles, voire même des personnes-ressource, dont il y a insuffisance.

- 9) On remarque aussi un manque de valorisation des bénévoles et du travail effectué en communauté.
- 10) Les besoins en matière de formation ne sont pas nécessairement homogènes en région, en province, sur les territoires, ou au Canada en général.
- 11) Les francophones sur un même territoire sont dispersés et difficiles à rejoindre.
- 12) Les techniques et les modalités de formation exigent beaucoup des bénévoles en termes d'énergie et de temps.
- 13) Par ailleurs, on remarque une lacune au niveau de la compétence des formateurs pour ce qui est de répondre aux besoins de la clientèle francophone.
- 14) Souvent, on constate que la formation précède l'information dans un milieu donné.

Bref, les obstacles se classent dans les catégories suivantes :

- le financement;
- l'adaptabilité de la formation aux ressources existantes;
- le contenu de l'information;
- le roulement du personnel et des bénévoles;
- l'intégration des ressources.

L'Atelier C voit les éléments suivants comme des solutions réalistes :

- 1) Dans un premier temps, il est nécessaire de prendre du recul, particulièrement à l'échelle provinciale, de se dégager un peu des difficultés de nature légale, éducative, culturelle ou autre, pour tenter de voir comment la formation pourrait être intégrée comme outil de travail, voire même comme un élément de solution à de nombreux problèmes qui confrontent actuellement les organismes francophones hors Québec.
- 2a) Il apparaît aussi essentiel que l'ensemble des organismes francophones hors Québec forgent une vision nationale en ce qui a trait à la formation.
- 2b) De cette deuxième étape découle l'importance, voire même la nécessité, d'en arriver à une concertation, créant ainsi une alliance entre les divers intervenants aux paliers régionaux, provinciaux et national.
- 3) Le colloque a permis, entre autres, de prendre connaissance de l'existence des divers programmes de formation universitaires, d'un réseau d'enseignement à distance, de services de consultation professionnelle, des programmes d'Emploi et Immigration Canada, etc. En ce domaine, il semblerait bénéfique, voire même nécessaire d'intégrer ces diverses ressources, puis de les diversifier, dans le but de mieux répondre aux besoins de formation de la clientèle francophone hors Québec.
- 4) Un autre élément de solution possible consisterait à développer une offre de services faite sur mesure, c'est-à-dire de s'assurer que l'offre de services conçue en ce domaine soit développée en fonction des besoins de la clientèle pour qu'elle puisse correspondre de façon réaliste aux besoins d'un milieu quelconque.
- 5) Pour ce qui est d'assurer la prestation de ces services, il apparaît réaliste, voire même désirable, dans un premier temps, d'intégrer les services au sein d'un organisme national, en l'occurrence la F.F.H.Q. Et, pour ce qui est de les dispenser, la solution repose peut-être dans la création de trois centres de formation, soit un pour l'Ouest canadien, un deuxième pour l'Est et un troisième centre en Ontario. Pour réunir et solidifier le tout, on peut étudier la possibilité de mettre sur pied un centre de formation national. Pour ce faire, les participant(e)s de l'Atelier C reconnaissent la F.F.H.Q. comme le mandataire privilégié de la mise en oeuvre de cette stratégie.

Deuxième présentation - Atelier B
Animatrice : Lise Leblanc
Secrétaire : Fernande Bergeron

En ce qui a trait à la question de la formation, les obstacles suivants ont été identifiés :

- 1) Il y a une insuffisance de ressources financières et humaines dans plusieurs régions. Par ailleurs, on remarque un manque de spécialistes ou d'experts au sein des organismes qui, s'ils pouvaient bénéficier de ces expertises, pourraient plus facilement faire l'analyse des besoins et assurer la mise sur pied de programmes de formation.
- 2) On constate aussi une insuffisance <<de formation sur mesure>> pour les permanent(e)s.
- 3) Le temps alloué aux permanent(e)s pour la formation est insuffisant, la charge de travail quotidienne ne permettant pas d'absences prolongées.
- 4) La formation n'est pas classée parmi les grandes priorités. Les discussions en ce sens abondent, mais les actions se font attendre.
- 5) On remarque aussi un manque d'accessibilité aux outils de formation ainsi qu'une méconnaissance de ceux-ci. D'une part, les organismes n'ont pas accès à des manuels, des vidéos, des programmes, des locaux ni aux personnes-ressource qui seraient en mesure de fournir l'information recherchée. D'autre part, les gens ne savent pas nécessairement comment se servir de ce genre d'outils.
- 6) Un autre obstacle est le manque de concertation à tous les niveaux et le manque de planification à l'échelle nationale.
- 7) Pour plusieurs organismes, si non tous les organismes communautaires, le renouvellement perpétuel de bénévoles et de permanent(e)s demeure un obstacle.
- 8) Par ailleurs, on remarque un manque de sensibilisation des membres en général. Plus précisément, la formation pourrait devenir trop spécialisée ne répondant ainsi qu'aux besoins d'une clientèle précise et laissant de côté les besoins d'une majorité.
- 9) Dans plusieurs régions, les distances représentent des obstacles majeurs.

- 10) Par conséquent, les grandes distances sont souvent cause d'un manque de communication à l'échelle provinciale et nationale, facteur qui affecte le degré de compréhension face au mandat et aux objectifs. Le manque de communication contribue également à un sentiment d'incertitude à savoir à qui revient la responsabilité de la formation.
- 11) On constate aussi un manque de conviction chez les organismes face à l'efficacité et aux bienfaits de la formation.
- 12) La diversité de la clientèle rend difficile la tâche de choisir des outils de formation lorsqu'il faut répondre à une variété de besoins.
- 13) Par ailleurs, on remarque un manque d'information lorsqu'il s'agit par exemple, pour les organismes communautaires, de connaître les facteurs qui incitent les bénévoles à s'impliquer. C'est-à-dire qu'en ne sachant pas toujours les raisons qui amènent les bénévoles à s'impliquer, les organismes ne sont pas nécessairement en mesure de faire appel au bon type de formation.
- 14) La contribution des bénévoles et des permanent(e)s n'est pas assez valorisée. On semble trop souvent remercier les présidents et les présidentes, les directeurs et les directrices au détriment des bénévoles et des permanent(e)s.
- 15) Les besoins des bénévoles et des permanent(e)s ne sont pas assez bien connus.
- 16) Pour ce qui est des outils et des moyens de formation, les organismes éloignés ne possèdent pas toujours l'information nécessaire pour y avoir accès, voire même savoir où les trouver et comment les utiliser.
- 17) Les ressources nécessaires à l'organisation et à la coordination de la formation sont insuffisantes.
- 18) Les communautés francophones hors Québec n'ont pas le contrôle de leurs institutions. À cela vient s'ajouter le fait que <<l'input>> des organismes n'est pas sollicité en matière de développement de programmes de formation et des techniques de marketing pouvant s'appliquer dans les différents milieux.

Aux obstacles identifiés, l'Atelier B propose les solutions de rechange suivantes :

- 1) Faire de la formation un dossier prioritaire au sein des organismes provinciaux et nommer une personne, au sein de chaque organisme provincial, qui serait chargée de ce dossier.
- 2) Trouver les fonds nécessaires à la progression du dossier de la formation et répondre aux besoins ponctuels de la clientèle.
- 3) Développer des réseaux régionaux dans le but d'améliorer la diffusion d'information et la communication et d'encourager le partage des services offerts par les personnes-ressource.
- 4) Recommander à la F.F.H.Q. de mettre sur pied un bureau central qui serait principalement chargé de diffuser les informations pertinentes en ce qui touche tous les aspects de la formation et d'y nommer une personne qui serait chargée de coordonner les activités de diffusion à l'échelle nationale.
- 5) Prendre les mesures nécessaires pour mieux définir les tâches et fonctions des permanent(e)s et des bénévoles et identifier leurs attentes ainsi que leurs besoins quotidiens en ce qui a trait à la formation.
- 6) Établir une formation sur mesure par le biais d'une intervention experte. C'est-à-dire de permettre aux bénévoles ou aux permanent(e)s d'apprendre et de se former tout en réalisant un projet. Ceci est d'autant plus important pour les bénévoles qui manquent parfois de motivation quand ils sont invités à assister à des sessions de formation.
- 7) Faire de la formation un élément essentiel de toute réunion de travail.
- 8) Mettre sur pied une banque de données rassemblant les techniques de formation, les personnes-ressource, les expert(e)s, etc., pour permettre aux organismes communautaires d'avoir accès à l'information plus facilement.
- 9) Développer un profil du responsable de la formation.
- 10) Élaborer un plan d'action en vue d'effectuer des revendications en matière de financement à l'échelle locale, régionale, provinciale et nationale et procéder à l'identification de toutes les sources de financement possibles.
- 11) Modifier les contrats d'emploi des permanent(e)s de sorte à ce que la formation soit un élément obligatoire.
- 12) Au moyen d'une concertation nationale, ou par le biais de la F.F.H.Q., faire en sorte que la formation reçue par les bénévoles et les permanent(e)s puisse se traduire en un certificat.

Troisième présentation - Atelier A
Animateur : Jean-Guy Vienneau
Secrétaire : Daniel Bourgeois

Les participant(e)s de l'Atelier A ont d'abord identifié les obstacles dans le domaine de la formation à partir du contexte social des francophones hors Québec.

- 1) L'exode de ressources humaines, (de cerveaux), vers les centres urbains, ou d'autres provinces, c'est-à-dire qu'une fois formée en milieu, les gens décident de quitter.
- 2) L'analphabétisme et le fait qu'un certain nombre d'outils pédagogiques sont trop littéraires, ou complexes dans certains cas, lorsque destinés à des personnes qui sont analphabètes.
- 3) L'affaiblissement et la démoralisation des communautés francophones dans certaines régions du pays.
- 4a) Le trop petit nombre de bénévoles francophones dans certaines régions et le fait que des bénévoles francophones sont impliqués ailleurs au sein d'organismes anglophones.
- 4b) Cette constatation met aussi en lumière le problème sous-jacent voulant que la communauté francophone travaille surtout au <<rattrapage>>, tandis que la communauté anglophone, elle, travaille surtout à son amélioration.
- 5) Par ailleurs, la communauté francophone consacre beaucoup d'énergie à la revendication politique ou lobbying, qui offre très peu en termes concrets lorsque comparé aux activités de loisirs ou de développement de projets beaucoup plus en évidence au sein des communautés anglophones.

L'Atelier A identifiait ensuite les obstacles au niveau du financement.

- 1) Le manque de financement aux organismes sans but lucratif qui, par conséquent, doivent eux-mêmes assumer les coûts élevés de formation.
- 2) Le manque de financement des collèges et des universités ou des institutions d'enseignement qui pourraient, si mieux financés, répondre beaucoup plus efficacement aux besoins de formation des francophones. Cette insuffisance est principalement attribuée aux gouvernements provinciaux.

- 3) Le manque de ressources financières qui empêche les organismes d'offrir des salaires suffisamment alléchants pour attirer, voire même garder, des employés. Par ailleurs, les employés ont tendance, après quelques années de service, de se faire <<brûler>> au travail, ou de quitter pour des espaces plus verts, donc plus payants.
- 4) Le manque de financement pour les déplacements en vue de poursuivre une formation. C'est donc dire que dans les régions où il y a une insuffisance de formation, ou une absence totale de formation l'organisme doit aussi assumer les frais de déplacement pour l'employé qui, par exemple, doit se rendre au Québec.

Dans un troisième temps, l'Atelier A identifiait les obstacles au niveau du fonctionnement des organismes communautaires.

- 1) Le fonctionnement de l'organisme communautaire francophone se prête souvent à <<l'anti-formation>>, en ce sens où la formation n'est pas nécessairement un dossier prioritaire et où les nouveaux employés doivent immédiatement se lancer dans une mer de tâches quotidiennes. Cette situation offre donc peu de chance aux employés d'être formés, ou même de se familiariser en suivant une période d'apprentissage ordinairement offerte à un nouvel employé.
- 2) D'autre part, on constate, qu'au sein des organismes communautaires en général, il n'y a pas <<de permanence des permanent(e)s>>.
- 3) La formation a aussi tendance à être ponctuelle et non-continue, ce qui semble indiquer une absence de vision chez les organismes en général.
- 4) On remarque un manque de concertation en matière de formation entre les communautés, les régions et entre les provinces et le palier fédéral.
- 5) On remarque aussi un manque de planification au niveau de la formation initiale, c'est-à-dire que l'occasion n'est pas donnée à l'employé(e) d'être bien formé ce qui lui permettrait de réaliser non seulement son potentiel, mais aussi de pousser plus loin et de s'épanouir avant d'être <<brûlé>> par la charge de travail ou de quitter.
- 6) Pour ce qui est des bénévoles, la formation est toujours à recommencer. Tout comme chez les permanent(e)s, le roulement de bénévoles représente un problème sérieux.

- 7) Dans certaines, sinon plusieurs régions, il est difficile de recruter des personnes du milieu pour les postes vacants. Certains organismes se retrouvent avec des personnes de l'extérieur qui ne sont pas sensibilisées au milieu et dont les connaissances et la capacité d'adaptation laissent parfois à désirer.
- 8) Par ailleurs, on constate que la formation existante n'est parfois pas adaptée aux besoins très particuliers des francophones hors Québec et à leur réalité. Par exemple, dans certains cas, les techniques apprises ne sont pas applicables dans la réalité du milieu.
- 9) Le manque d'information, ou l'absence de diffusion d'informations au sujet des cours et programmes de formation, des outils et des ressources en ce domaine, représente également un obstacle.
- 10) Par ailleurs, on ne tient pas nécessairement compte des tendances et de l'évolution qui peuvent se manifester en matière de formation. C'est donc dire qu'en plus du fait qu'il y a une insuffisance d'informations, la situation se complexifie encore plus par le fait même qu'on ne se tient pas à la fine pointe des développements en ce domaine. Par conséquent, répondre aux besoins de formation avec efficacité devient une presque impossibilité.
- 11) On remarque aussi un manque de synthèse, c'est-à-dire que la documentation remise aux participant(e)s lors de sessions formatives est parfois trop volumineuse. Un document épais et complexe n'incite pas à la lecture, un facteur qui est d'autant plus vrai pour un permanent(e) ou bénévole qui n'en a déjà pas le temps.
- 12) En dernier lieu, on donne parfois à la formation une envergure trop provinciale ou nationale. Depuis déjà un certain temps, on ne cesse de dire que c'est le développement communautaire qui importe. Si cela est vrai, il faudrait peut-être viser à offrir la formation au sein des communautés mêmes.

Dans la recherche de solutions, les participants s'en sont tenus à la problématique sociale.

- 1) Étant donné que la formation existante ne répond pas nécessairement aux besoins des francophones hors Québec, il est proposé de développer et de mettre sur pied des cours qui seraient adaptés à la clientèle en fonction de la région, de la communauté visée, du groupe d'âge, des particularités linguistiques et culturelles, etc.
- 2) Face à la problématique de l'analphabétisme, on propose d'étudier la possibilité d'offrir de la formation par le biais de vidéos et de cours télévisés.

Aussi, en ce qui a trait aux bénévoles analphabètes, il est proposé de commencer leur stage de formation par des cours d'alphabétisation suivis de sessions formatives plus poussées.

- 3) Pour contrer l'affaiblissement et la démoralisation des communautés, on suggère de susciter et de promouvoir la fierté en soi et la fierté collective et d'inclure ce thème au curriculum scolaire.
- 4) Pour ce qui est de renseigner la population et de permettre aux organismes francophones de se tenir à la fine pointe des développements en matière de formation et de la disponibilité de ressources diverses, on juge nécessaire d'assurer la diffusion de l'information et, de sensibiliser les intéressés au moyen de technologies modernes de communication.
- 5) Au niveau du fonctionnement des organismes, on suggère de promouvoir l'apprentissage par le biais de la réalisation de projets concrets plutôt qu'à partir de structures lourdes et théoriques qui n'offrent pas la flexibilité et la <<pratique>> nécessaires à la formation d'un individu.
- 6) Afin d'encourager l'implication d'autres bénévoles francophones, il semble nécessaire de trouver les moyens et les occasions qui serviraient à valoriser leur importance et leur contribution et ainsi leur donner le goût de participer et de s'intégrer aux activités de leur communauté.
- 7) Au niveau du fonctionnement aussi, on suggère de déployer les efforts nécessaires pour créer une banque de données et/ou un répertoire complet des ressources dans le domaine de la formation afin de permettre une plus grande accessibilité à l'information et aux outils.
- 8) Une dernière solution qui pourrait répondre, si non à tous les obstacles, tout au moins à un bon nombre d'entre eux, repose peut-être dans la création de centres de formation dans toutes les provinces et territoires. Les organismes provinciaux pourraient ainsi assurer à leurs bénévoles et permanent(e)s une formation qui répond à la réalité de leur milieu.

Bien que de nombreux obstacles aient été identifiés dans le domaine de la formation, un certain nombre d'entre eux semblent toutefois prédominés. Ces derniers se résument comme suit :

- 1) La question du manque de financement à plusieurs niveaux semble représenter, pour la grande majorité des régions et des provinces, un obstacle majeur.

Les modes et les sources de financement en matière de formation existent, mais ne semblent pas suffire aux besoins à court et à long terme. À ce manque vient aussi se greffer la nécessité de mieux planifier et gérer les ressources financières en ce domaine.

- 2) Le manque de communication ou de diffusion d'informations au sujet des programmes, des ressources, des outils et des activités en matière de formation à l'échelle provinciale et nationale semble représenter un obstacle majeur.
- 3) Le fait que les francophones hors Québec n'aient pas le contrôle de leurs propres institutions, que ce soit au niveau post-secondaire, collégiale, universitaire, ou autre, constitue pour les participants et participantes un autre obstacle dans la poursuite d'une formation équilibrée, efficace et réaliste.
- 4) Tous reconnaissent aussi que le fait même que la formation n'est pas considérée un dossier prioritaire constitue un obstacle d'importance.
- 5) Le manque de valorisation face aux bénévoles et le manque de sensibilisation aux besoins individuels et collectifs requièrent également des solutions de rechange.
- 6) Tous reconnaissent également que le dispersement de la population francophone, les distances, l'isolement et le trop petit nombre de bénévoles sont des facteurs qui, ensemble, forment un obstacle majeur.

Face à ces obstacles les participant(e)s ont identifié une série de solutions, dont les principaux éléments sont ici résumés :

- 1) Une première solution vise à assurer que les cours, les programmes et les outils de formation soient adaptés aux besoins de la clientèle francophone hors Québec, et ce, tant pour la clientèle bénévole que permanente.

Cette solution implique également le développement de « formation sur mesure » dans un encadrement qui pourrait répondre de façon beaucoup plus efficace et réaliste aux besoins en ce domaine.

- 2) Virtuellement tous les participant(e)s ont souligné le très grand besoin de concertation dans le domaine de la formation et une intégration et une coordination plus efficaces des programmes, des cours, des outils et des ressources.
- 3) On recommande aussi d'assurer un suivi en ce domaine, de définir les responsabilités et d'attribuer les tâches relatives à la formation pour permettre un développement concret et continu.
- 4) Les participant(e)s ont également identifié comme solution possible celle de mettre sur pied des centres de formation dans des endroits géographiques d'importance stratégique dans le but de mieux répondre aux besoins et aux attentes de formation.

Un certain nombre d'hypothèses ont été suggérées, comme par exemple la création de trois ou quatre centres de formation dont les activités seraient coordonnées à partir d'un siège social national tel la F.F.H.Q.

- 5) Par ailleurs, l'on recommande également la création d'une banque de données et de ressources, une sorte de répertoire des cours, des programmes, des outils, des ressources financières et humaines et des réseaux disponibles dans le domaine de la formation.

Cet instrument permettrait aux organismes francophones hors Québec d'avoir beaucoup plus facilement accès à l'information dont ils ont besoin pour mener à bien toute activité de formation.

CINQUIÈME PARTIE

DEUXIÈME PLÉNIÈRE - RECOMMANDATIONS FINALES

ATELIER DE L'OUEST

ATELIER DE L'ATLANTIQUE

ATELIER DU CENTRE

**Deuxième plénière -
Recommandations finales**

Jean-Guy Vienneau

L'objectif de cette dernière tranche du colloque est, dans un premier temps, de réexaminer les principaux obstacles et d'apporter des recommandations qui permettront d'établir les grandes lignes directrices en vue d'assurer l'avancement du dossier de la formation.

Les recommandations qui suivent proviennent de trois ateliers très distincts qu'ont formé les participant(e)s du colloque, soit l'Atelier de l'Atlantique, l'Atelier de l'Ouest et l'Atelier du Centre.

Suite à ces recommandations, le colloque se conclura avec une présentation sur les programmes de formation d'Emploi Immigration Canada.

Première présentation - Atelier du Centre
Présentateur - Paul Lapierre

- 1) Dans un premier temps, les participant(e)s de l'Atelier du Centre recommandent à la F.F.H.Q. d'affecter une personne au dossier de la formation.

Cette personne aurait, entre autres, la responsabilité de prendre en main l'élément politique du dossier, c'est-à-dire d'exercer des pressions et de faire des démarches auprès d'Emploi et Immigration Canada en ce qui a trait aux programmes de formation et de recueillir des informations sur les diverses ressources disponibles, (ex. Secrétariat d'État).

Cette personne pourrait également se charger de forger une concertation nationale en matière de formation. Par ailleurs, elle pourrait être responsable de la mise sur pied d'une banque de données et d'en assurer la diffusion pour qu'ainsi tous les organismes communautaires puissent jouir d'un accès égal aux informations et aux ressources.

Dans ce rôle, cette personne pourrait coordonner la grille horaire ou autre, de la formation des dirigeant(e)s. Cela comprendrait les sessions d'enrichissement et de perfectionnement.

Par ailleurs, elle pourrait développer et étoffer les dossiers touchant les nouvelles technologies tant dans le domaine de la formation qu'au niveau de la gestion.

- 2) Il est recommandé dans un deuxième temps d'amener tous les organismes à préciser leurs besoins de formation, et une fois précisés, d'organiser une rencontre nationale de concertation dans le but d'élaborer une stratégie de développement en formation d'envergure nationale. Puisque le temps commence à se faire court, on recommande que cette initiative soit prise dès l'année prochaine.
- 3) En ce qui a trait aux employés, il est recommandé que les organismes s'assurent d'inclure dans les conventions de travail (contrats d'emploi) une clause reliée à la formation.
- 4) Et, enfin, il est recommandé de désigner un temps de l'année comme période officielle de formation, ce qui pourrait servir d'incitatif à tous et toutes en vue de consacrer un certain nombre de jours par année à la formation.

Deuxième présentation - Atelier de l'Ouest
Présentatrice - Cécile Bérard

- 1) Les participant(e)s de l'Atelier de l'Ouest recommandent tout d'abord à la F.F.H.Q. de faire appel aux différents moyens de diffusion afin de renseigner les organismes sur la disponibilité d'outils et de ressources en matière de formation, y compris les cours, les programmes, les ateliers etc., et, dans un deuxième temps, de mettre sur pied une banque centrale de données regroupant toutes les composantes en la matière.
- 2) On recommande aussi à la F.F.H.Q. d'élaborer et de mettre en oeuvre des stratégies à long terme en matière de formation et d'établir l'échéancier à cette fin à l'occasion du conseil national des président(e)s en novembre 1989.
- 3) Par ailleurs, on recommande que les six associations de l'Ouest avec, au besoin, l'appui de la F.F.H.Q., développent en collaboration avec la Faculté St-Jean un certificat en développement communautaire.
- 4) De plus, il est recommandé d'affecter une personne, au sein de chaque association-membre, au dossier de la formation.
- 5) De là la nécessité aussi de recommander à la F.F.H.Q. de trouver les moyens d'encadrer les personnes qui seront nommées à ce dossier.
- 6) En ce qui touche les organismes communautaires, on recommande que ces derniers développent un plan de marketing inter-provincial dans le but de promouvoir les cours et les programmes de formation déjà offerts au sein des institutions d'enseignement.
- 7) Par ailleurs, on demande à la F.F.H.Q. de faire appel aux moyens qui permettront de faciliter les rencontres et l'amorce de discussions avec les institutions, par exemple par le biais d'un collège sans murs dans l'ouest du pays.
- 8) En dernier lieu, il est recommandé également aux divers organismes de prioriser sans plus tarder l'élaboration et la mise en oeuvre de politiques de formation à l'échelle régionale.

Troisième présentation - Atelier de l'Atlantique
Présentateur - Norbert Roy

- 1) Dans un premier temps, l'Atelier de l'Atlantique recommande que soit mis sur pied et diffusé un répertoire national rassemblant les outils et les ressources dans le domaine de la formation.
- 2) On recommande également que soit forgée une entente régionale qui serait amorcée par un comité de concertation composé d'intervenant(e)s des associations-membres et des responsables de formation au sein des ministères provinciaux qui transigent avec les institutions offrant des programmes et des cours de formation.

Ce comité aurait comme mandat :

- d'étudier les possibilités qui existent en termes de formation;
- d'identifier les besoins en matière de formation et de rechercher les moyens d'y répondre;
- d'identifier les institutions les plus aptes à offrir des cours et des programmes de formation.

- 3) Par ailleurs, au sein de chaque organisme, l'on recommande que soit nommé un responsable de la formation.
- 4a) En ce qui a trait à la question du financement, l'on considère très important d'impliquer les provinces et de les inciter à contribuer financièrement au domaine de la formation et d'encourager ce genre de participation aussi de la part des différents secteurs d'activités et de l'État.
- 4b) On recommande également d'étudier la possibilité de <<vendre>> les services de formation qui seront développés à l'extérieur du cadre provincial.
- 5) On recommande aussi que soit accordée une plus grande valorisation aux bénévoles et aux permanent(e)s.
- 6) L'Atelier de l'Atlantique reconnaît également l'importance de <<former les formateurs>>, surtout dans les milieux plus défavorisés où les ressources humaines sont moindres et où les occasions d'assurer le développement de l'individu sont moins nombreuses.
- 7) En ce qui touche le contenu même de la formation, il est proposé, dans un premier temps, d'établir une vision claire à l'échelle provinciale de ce que l'on aimerait réaliser comme formation et d'en déterminer les composantes essentielles, c'est-à-dire le quoi, qui, où, comment et pourquoi de la chose. Une vision clairement établie permettra de poursuivre un but très précis et de respecter les objectifs de base.

- 8) L'on reconnaît aussi la très grande nécessité d'adapter la formation aux besoins de la clientèle, c'est-à-dire de faire de la <<formation sur mesure>>.

Dans ce même cadre, on recommande de viser une formation appliquée qui s'effectue dans une réalité concrète de travail. Dans certains cas, la formation devient un outil d'apprentissage trop théorique qui ne permet pas à l'individu d'appliquer les connaissances apprises dans une réalité quotidienne.

- 9) En plus, l'on propose de pousser plus loin cette recommandation en assurant à l'individu une formation continue chaque année qui lui permettrait de se développer encore plus et d'accroître son potentiel personnel et professionnelle.

- 10) Étant donné que les bénévoles, pour une variété de raisons, n'ont pas nécessairement le temps de poursuivre une formation dans le sens pur du terme, il est recommandé de mettre l'emphase à nouveau sur la <<formation appliquée>>.

Par ailleurs, pour faciliter l'apprentissage des bénévoles, il est aussi proposé, de faire appel à d'autres moyens tels le matériel audio-visuel ou les sessions d'échange. Trop souvent, par exemple, les documents sont trop volumineux, ou complexes. Cela n'incite en rien les bénévoles à les lire.

Synthèse des recommandations - Jean-Guy Vienneau

De toutes ces recommandations semble se détacher une constance, soit celle voulant que chaque organisme procède sans plus tarder à la nomination d'un responsable de la formation. À l'échelle nationale, c'est-à-dire la F.F.H.Q., il est recommandé d'affecter une personne au dossier de la formation, dont les responsabilités pourraient comprendre :

- la mise sur pied d'un répertoire complet national qui regrouperait l'ensemble des outils et des ressources en matière de formation dans le but d'assurer une plus grande accessibilité;
- en collaboration avec les responsables de formation régionaux et/ou provinciaux, élaborer une stratégie de formation et forger une concertation nationale;
- de faire des pressions et d'entreprendre des démarches d'envergure politique en vue de faire progresser le dossier de la formation et d'assurer que les conventions de travail des permanent(e)s comprennent une article stipulant la formation.

On dénote aussi un consensus quant à la nécessité pour la F.F.H.Q., à l'occasion de la réunion du conseil des président(e)s en novembre 1989, de prendre des actions concrètes face aux recommandations émises et d'établir également un échéancier de mise en oeuvre.

D'autre part, dans tous trois ateliers régionaux, on a reconnu l'importance non seulement de diffuser, mais de promouvoir les éléments existants déjà dans le domaine de la formation. Ce point est étroitement lié à la mise sur pied d'un répertoire national en ce sens où il est essentiel de sensibiliser les organismes à l'existence de moyens et de programmes et de se munir aussi adéquatement que possible en ce domaine.

Pour la région de l'Ouest surtout, on éprouve le très grand besoin d'établir un collège sans murs afin de faciliter l'accès à la formation.

Un certain nombre de recommandations contiennent des préoccupations d'ordre régional qui nécessitent une attention toute particulière. Il s'agit entre autres :

- d'une intégration des composantes et d'une coordination des efforts et des activités dans le domaine de la formation;
- d'une concertation entre les communautés d'une même région, voire même interprovinciale;
- de l'établissement d'une vision claire et précise à l'échelle nationale;

- d'une collaboration suivie entre les divers intervenants communautaires, gouvernementaux, etc.

Des trois ateliers est ressortie une recommandation partagée par tous et toutes, soit celle voulant que la formation soit adaptée aux besoins de la clientèle francophone. Autrement dit, de la <<formation sur mesure>>.

Et, enfin, il semble aussi y avoir un consensus quant à la mise sur pied d'un centre national dont la mission serait d'assurer à la francophonie hors Québec une formation, entre autres, en gestion et en développement communautaire.

SIXIÈME PARTIE
PRÉSENTATION SUR
LES PROGRAMMES DE FORMATION
EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

PAR :
GEORGES LATOUR, DIRECTEUR - PLANIFICATION DE L'EMPLOI

Présentation -

Georges Latour, directeur
de la planification de l'emploi

Sujet : Les programmes de formation d'Emploi et Immigration Canada

Quand on parle de formation et du marché du travail, il peut être intéressant parfois de jeter un coup d'oeil sur ce qui se passe dans d'autres pays comme, par exemple, en Belgique. Il n'est pas extraordinaire de retrouver là-bas des Belges qui sont au chômage pour des périodes de 20 ou 25 années. Pour la Belgique, il s'agit là d'un fait accepté. Les fonctionnaires belges savent trop bien que les possibilités d'emplois dans leur pays sont limitées. Par conséquent, ils n'obligent pas la population au chômage à participer à des programmes de recyclage, de formation, ou autre.

La philosophie semble en être une voulant qu'une aide sera prêtée à ceux et celles qui démontrent la volonté de faire quelque chose pour changer leur sort. Tandis que pour les autres, il y a cette tendance de les laisser vivre d'assurance-chômage. Il ne faudrait toutefois pas oublier que le programme d'assurance-chômage belge n'est pas celui que l'on connaît au Canada. Le fait demeure que les problèmes de chômage de longue durée au sein de la communauté européenne sont communs à plusieurs pays.

Face à une telle situation, on s'aperçoit à quel point le Canada est un pays différent. Le Canada est virtuellement exceptionnel lorsqu'il s'agit de mettre sur pied des programmes d'aide dont l'excellence n'est pas facilement égalable dans nombreux autres pays. Le Canada se distingue aussi par le fait qu'il reconnaît l'importance de venir en aide aux jeunes en évitant toutefois de leur imposer des exigences.

Étant donné le contexte et l'objectif du colloque, il importe de s'attarder quelques instants sur certaines données, entre autres celles qui mettent en lumière le taux de participation chez les francophones hors Québec en ce qui a trait à la planification de l'emploi.

Pour la période du 1er avril 1988 au 31 mars 1989, 26 participants francophones à Terre-Neuve, prenaient part au programme de développement de l'emploi. Selon nos registres, il s'agit là du seul programme où des participants s'étaient identifiés comme francophones.

À l'Île-du-Prince-Édouard, sept francophones participaient à ce même programme au cours de la période précisée. En Nouvelle-Écosse, 35 prenaient part à ce programme et 46 autres francophones s'inscrivaient au programme de l'intégration.

C'est au Nouveau-Brunswick que l'on retrouvait la plus forte participation, soit 900 Acadiens pour le programme de développement de l'emploi, 330 au programme de l'intégration, 298 au programme acquisition, 527 au programme <<pénurie>>, 221 participants au programme de développement des collectivités et, enfin, 60 Acadiens recevaient une aide financière pour les déplacements.

En Ontario, on retrouvait 145 Franco-Ontariens inscrits au programme de développement de l'emploi, 141 au programme acquisition, 118 au programme de l'intégration et un certain nombre recevait aussi une aide financière pour les déplacements.

Au Manitoba, six Franco-Manitobains participaient au programme de développement de l'emploi, 12 autres au programme de l'intégration et six personnes, qui s'étaient identifiées comme francophones, s'inscrivaient au programme acquisition.

Province	Exercice 1988-89
Terre-Neuve	193 000 \$
Ile-du-Prince-Édouard	62 000
Nouvelle-Écosse	678 000
Nouveau-Brunswick	9 570 000
Ontario	2 000 000
Manitoba	101 000
Alberta	<u>149 300</u>
TOTAL	<u>13 753 300 \$</u>

Dans le cadre du développement, si l'on peut dire, communautaire, le programme de développement des collectivités est le seul, parmi tous les programmes offerts par Emploi et Immigration, à promouvoir l'entrepreneuriat. Ce programme, en fait, est destiné aux personnes qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage ou de bien-être social et qui veulent se lancer en entreprise. Pour ce faire, un certain montant leur est versé chaque semaine pour une période pouvant aller jusqu'à 52 semaines de façon à appuyer leurs efforts d'entrepreneuriat.

Par ailleurs, au terme de la planification de l'emploi, nous avons pu constater l'obtention de résultats intéressants. Les programmes semblent efficaces et, de par leur utilisation, nous pouvons aussi déduire qu'ils répondent à certains besoins chez la population francophone. Bien qu'une évaluation n'ait pas été effectuée au niveau de l'approche stratégique pour l'ensemble des programmes, nous sommes toutefois en mesure de faire des évaluations par programme, ce qui nous permet de mesurer le taux d'efficacité et de réussite d'après le mérite de chacun des programmes.

Une des caractéristiques les plus frappantes en ce qui a trait à la planification de l'emploi est sans doute la flexibilité. Cette flexibilité, ou cette souplesse, on la retrouve surtout dans la décentralisation de la prise de décisions, ainsi que dans le processus de budgétisation. C'est donc dire qu'auparavant les budgets et les allocations de fonds s'effectuaient par programme et les décisions en cette matière étaient prises par l'administration centrale. Après consultation, on avisait les différentes régions concernées des fonds qui seraient alloués aux différents programmes. Avec l'arrivée de la planification de l'emploi, ce système allait changer.

Aujourd'hui, les fonds sont alloués globalement aux différentes régions qui, à leur tour, en consultation avec leurs partenaires, soit les provinces, déterminent les fonds qui seront alloués par programme. Autrement dit, l'allocation des fonds s'effectue au niveau des Centres d'emploi du Canada (C.E.C.). Les C.E.C. sont ensuite appelés à déterminer, par le biais de leur propre processus de planification locale, la proportion des fonds devant être allouée à l'un ou l'autre des volets de planification de l'emploi. C'est de cette façon que l'on espère pouvoir mieux répondre aux besoins des collectivités.

Dans le cadre du colloque, plusieurs obstacles et difficultés ont sûrement été soulevés dans le domaine de la formation, entre autres les moyens d'accéder aux ressources financières. Les programmes offerts par Emploi et Immigration font certainement partie de la solution.

Parmi les obstacles identifiés, les participant(e)s ont sans doute souligné que l'accès aux ressources financières n'est pas facile à assurer, ou encore le fait que les collectivités désirent bénéficier davantage de programmes de formation offerts par Emploi et Immigration, en français. Par conséquent, il serait sans doute dans l'intérêt des diverses collectivités francophones d'entreprendre certaines démarches dans leur région dans le but d'influencer le processus décisionnel au sein du programme de la planification de l'emploi.

Ces démarches devraient surtout consister à faire mieux connaître les besoins des francophones en la matière. Il ne fait aucun doute que des politiques gouvernementales sont en place pour permettre de mieux répondre aux différents besoins. Il n'en demeure pas moins toutefois qu'il n'est pas toujours facile de mettre en oeuvre des politiques tout aussi nobles soient-elles dans leurs principes. De là la suggestion d'exercer certaines pressions auprès des bureaux régionaux d'Emploi et Immigration dans le but d'encourager une plus grande sensibilisation de leur part aux besoins de la population francophone hors Québec.

Par ailleurs, il importe aussi de s'attarder quelques instants sur le sujet de la stratégie de mise en valeur de la main d'oeuvre canadienne. D'une part, l'on constate assez rapidement que la planification de l'emploi n'est pas chose inscrite dans le roc, donc elle offre une certaine flexibilité. D'autre part, cette stratégie fait appel à de nouvelles mesures, surtout pour ce qui est de l'utilisation des fonds dans le cadre de l'assurance-chômage. Il existe, par exemple, la possibilité de capitaliser les prestations d'assurance-chômage pour des fins d'entrepreneuriat et d'aide aux déplacements.

Par ailleurs, il est également question d'accroître la disponibilité des fonds alloués aux récipiendaires d'aide social. Parmi ces personnes, on compte entre autres les travailleurs d'âge mûr et les débutants qui nécessiteraient des services d'aide à l'adaptation de l'industrie, un développement de compétences et un apprentissage.

Dans le but d'actualiser cette stratégie de mise en oeuvre, le Centre canadien du marché du travail et de la productivité mène un processus de consultation. Bien que la F.F.H.Q. n'ait pas reçu la nouvelle à temps pour pouvoir participer aux consultations, il y a certainement avantage à ce que sa participation puisse se manifester d'une façon ou d'une autre, soit par le biais des ateliers qui seront tenus à travers le pays. En fait, il s'agit de quatre ateliers, chacun ayant un sujet particulier à étudier, soit l'apprentissage, la formation des débutants, la formation coopérative et les récipiendaires d'assistance sociale. Les résultats qui en découleront serviront à l'adaptation des programmes déjà en place et au développement d'autres moyens.

Pour la ministre et le sous-ministre d'Emploi et Immigration, la consultation dans ce cadre est absolument essentielle. Il serait donc dans l'intérêt de tous et chacun de faire connaître ses opinions ou de présenter sa perspective, tout au moins par écrit soit à la ministre, Barbara McDougall, ou encore au Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

Conclusion -

Jean-Guy Vienneau

A titre d'animateur, et au nom de la Fédération des Francophones Hors Québec, je remercie sincèrement tous les participants et participantes qui ont assisté à ce colloque.

À l'occasion de ce premier colloque national sur la formation, il y a toute raison de croire que l'examen des besoins et l'identification des solutions auront marqué un progrès majeur dans l'avancement du dossier de la formation.

Vos contributions et celles des conférenciers-invités auront un impact certain sur les orientations futures qui seront choisies en ce domaine.