

MEMOIRE
A LA COMMISSION D'ETUDE
SUR LA FORMATION DES ADULTES

DECEMBRE 1980

TABLE DES MATIERES

lère PARTIE	PAGE
PRESENTATION _____	1
LES MECANISMES OPERATIONNELS _____	2
DECISIONS DES C.S. DU QUEBE _____	2
ACTION DU CONSEIL SUPERIEUR DE L'EDUCATION _____	3
EXPERIENCE VECUE DES C.S.R. CONCERNANT LA PRE-FORMATION _____	4
VECU DE LA PRE-FORMATION ET DE SON IMPLANTATION DANS NOTRE REGION _____	5
PROBLEMATIQUE DE LA CESSATION D'ENTENTES ENTRE LES C.F.P. ET LES C.S. ET CESEP _____	6
LE CONFLIT DE JURIDICTION _____	7
ALOURDISSEMENT DU PROCESSUS D'ADMISSION _____	7
DEDOUBLEMENT DES FONCTIONS DE LA C.F.P. ET DES C.S. EN CE QUI CONCERNE LA PRE-FORMATION _____	7
PROBLEMATIQUE DE L'INTERVENANT INTERMEDIAIRE _____	8
RESULTANTE D'UN DEDOUBLEMENT DE FONCTIONS QUANT AUX SERVICES DE PRE-FORMATION _____	8
EXPERTISE ACQUISE DES S.E.A. DES COMMISSIONS SCOLAIRES DE LA ZONE 04 _____	9
LA PUBLICITE DES COURS _____	9
LES SERVICES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE _____	11
INDISSOLUBILITE DES SERVICES DE PRE-FORMATION ET DES SERVICES DE FORMATION _____	12
CONCLUSION _____	12
RECOMMANDATION _____	13

TABLE DES MATIERES

2e PARTIE	PAGE
PRESENTATION DU GROUPE _____	14
MOTIFS DE PRESENTATION _____	14
PRINCIPES GENERAUX ET CONTEXTE DE L'ANI- MATION COMMUNAUTAIRE _____	20
CARACTERISTIQUES DE NOS USAGERS _____	21
STRUCTURE ET ORGANISATION DE NOTRE GROUPE _____	27
FORMATION (OU SERVICES DISPENSES) _____	27
MODELES OU METHODES PEDAGOGIQUES UTILISES _____	28
FINANCEMENT _____	30
PROJETS PRIORITAIRES _____	30
CONCLUSION - RECOMMANDATION _____	33

3e PARTIE

FORMATION SOCIO-CULTURELLE _____ pages 37 et 38

TABLE DES MATIERES

4e PARTIE	PAGE
PRESENTATION _____	40
MOTIFS _____	41
DEFINITION DE FORMATION INDUSTRIELLE _____	42
CARACTERISTIQUES DE NOS USAGERS OU ADHERANTS _____	47
STRUCTURE ET ORGANISATION DE LA FORMATION EN INDUSTRIE _____	48
MODELES ET METHODES PEDAGOGIQUES UTILISES _____	52
FINANCEMENT _____	54
PROJETS PARTICULIERS _____	56
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS _____	57

TABLE DES MATIERES

5e PARTIE	PAGE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE - SITUATION ACTUELLE _____	62
ESTIMATION DES BESOINS _____	63
ACCESSIBILITE _____	63
CERTIFICATION _____	65
PLACE DE L'EDUCATION DES ADULTES _____	66

"LE RAPATRIEMENT DE LA PRE-FORMATION"

PRESENTATION.

Les Services de l'Education des Adultes des Commissions Scolaires Régionales de la région 04, à savoir:

la Commission Scolaire Régionale St-François,
la Commission Scolaire Régionale des Bois-Francs,
la Commission Scolaire Régionale Provencher,
la Commission Scolaire Régionale des Vieilles-Forges,
la Commission Scolaire Régionale de la Mauricie

désirent s'associer pour présenter à la Commission Jean, leur point de vue commun en ce qui concerne le rapatriement de la pré-formation aux instances de formation, tout en requérant un amendement aux "mécanismes opérationnels" déjà existant selon les ententes préalablement établies entre le Ministère du Travail et le Ministère de l'Education du Québec.

En présentant ce mémoire à la Commission Jean, les Commissions Scolaires Régionales, organismes dûment mandatés pour dispenser la formation dans la région 04, veulent témoigner du même coup d'un imbroglio qui existe dans l'application des mécanismes opérationnels et qui ont des effets néfastes sur les travailleurs de la région.

Les Commissions Scolaires Régionales veulent dénoncer une situation de fait qui a eu le don, depuis les dix dernières années, de miner le moral des intervenants et des étudiants à travers un labyrinthe de "mécanismes", et de procédures administratives qui n'en finissent plus, et qui sont cause d'un "va-et-vient" continu entre les C.M.C. ou le C.E.I.C. ou le C.E.C. d'une part, et la C.F.P. et les Commissions Scolaires ou C.E.G.E.P. d'autre part. Tout le monde justifie une place quelconque dans la formation, mais personne ne trouve sa limite de responsabilité, ni ses droits et ses devoirs.

LES "MECANISMES OPERATIONNELS": un fonctionnement caduque.

Après dix années d'un vécu pénible avec l'application des mécanismes opérationnels, formule pensée par des hauts fonctionnaires entre quatre murs, nous affirmons sans hésiter que la procédure prévue entre les instances qui devaient intervenir dans la formation du travailleur québécois est non fonctionnelle, caduque et dépassée.

En effet, les mécanismes opérationnels devaient être la formule magique qui déterminait les rôles de chacun, définissait les mandats, les devoirs et responsabilités de chaque instance impliquée, afin de favoriser la clientèle visée.

L'expérimentation d'un vécu de dix ans nous amène à la conclusion qu'au contraire, nous en sommes rendus à un cul-de-sac, à un fouilli indescriptible, à une impasse où chacune des instances veut trouver sa place "au soleil", un rôle à jouer débordant souvent sur les "plates-bandes" du voisin.

DECISIONS DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUEBEC.

Au cours de l'année 1979-80, l'ensemble des Commissions scolaires du Québec et les cinq Commissions Scolaires Régionales de la zone 04, ont manifesté la même action et dénonçaient énergiquement l'imbroglie administratif qu'engendraient les mécanismes opérationnels, et proposaient par voie de résolution aux Honorables Ministres de l'Education et du Travail, MM. Jacques-Yvan Morin et Pierre-Marc Johnson respectivement, le rapatriement de la pré-formation, comme solution la plus logique au règlement de l'impasse existante. La Fédération des Commissions scolaires du Québec entérinait la prise de position des Commissions Scolaires, et à son tour, requérait auprès du Ministre de l'Education, une action immédiate pour corriger une situation détériorée.

ACTION DU CONSEIL SUPERIEUR DE L'EDUCATION.

Au mois de juillet dernier, le Conseil Supérieur de l'Education adressait une lettre à l'Honorable Premier Ministre, M. René Lévesque et au Ministre de l'Education, M. Jacques-Yvan Morin, dans laquelle "il déplorait le conflit de juridiction qui sévit depuis longtemps, en matière de formation professionnelle des adultes, entre le Ministère de l'Education et le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre". Nous citons:

"Le Conseil demande que le Gouvernement clarifie la situation et fasse cesser un état de confusion qui paralyse ce secteur de formation depuis dix ans. Le conflit qui prend l'allure d'une guerre de clochers, se fait au détriment des utilisateurs. C'est au nom de cette clientèle et du public en général que le Conseil demande ici l'intervention immédiate du Gouvernement. On ne doit pas tolérer plus longtemps le statu quo, même si une Commission ou des Comités travaillent sur le sujet présentement".

"Si utiles que puissent être ces groupes de travail, ils servent trop facilement à retarder l'échéance d'une décision politique urgente".

"Le Conseil considère impératif et urgent de désigner un véritable maître d'oeuvre de la formation professionnelle, même s'il reconnaît le besoin d'une collaboration étroite de plusieurs instances, particulièrement dans ce secteur. Le leadership doit être d'autant plus affirmé qu'il y a actuellement une duplication de services, en soi fort coûteuse, qui complique grandement les démarches des candidats quand elle ne les éloigne pas définitivement des activités de formation".

"En décembre 1978, le Conseil attirait l'attention du Ministre de l'Education sur la confusion qui marquait les activités de pré-formation-accueil des candidats, analyse de leurs acquis et de leurs besoins en formation professionnelle et orientation. Ces étapes diverses de surcroît, ne vont pas d'elles-mêmes toutes à la suite, elles entraînent des chasses-croisées, des ballotements, dont font les frais les candidats à la formation".

"A ce moment, le Conseil demande que ces activités soient confiées aux institutions d'enseignement, comme moyen de clarification".

EXPERIENCE VECUE DES COMMISSIONS SCOLAIRES REGIONALES CONCERNANT LA PRE-FORMATION.

Le Conseil Supérieur de l'Education prétend et continue d'affermir concernant l'appartenance du rôle de leader en pré-formation dans le texte suivant:

"Ces dix dernières années, les institutions d'enseignement ont acquis en formation professionnelle, des jeunes et des adultes, une expérience fort valable même si ce secteur a souffert des problèmes de relations entre les Ministères de l'Education et du Travail et de la Main d'Oeuvre. Ces institutions ont structuré des services, ont appris à analyser les besoins et ont établi des communications suivies avec le monde du travail. Elles possèdent diverses ressources matérielles: locaux de cours et d'ateliers, équipements, matériel didactique. Le recours à cette expérience et à ces ressources doit se faire quel que soit le maître d'oeuvre désigné".

Tout en prenant pour acquis que la "formation professionnelle" doit tenir compte des instances qui agissent en concertation dans le milieu soit local ou régional, le Conseil Supérieur de l'Education réaffirme ce qui suit:

"Une seule instance doit assumer le leadership des activités à la fois de pré-formateur et de formation proprement dite. La participation du monde du travail se révèle essentiellement dans l'identification des besoins de formation professionnelle des adultes puis dans l'évaluation des moyens de formation mis en oeuvre pour répondre à ces besoins.

Nous sommes de l'avis du Conseil Supérieur de l'Education que les instances qui assument un rôle dans la formation professionnelle ne doivent pas subir les conflits des compétences des deux paliers de Gouvernement Fédéral et Provincial, et nous espérons que la Commission fera la lumière sur le départage des responsabilités.

De plus, tout comme le Conseil Supérieur de l'Education, nous sommes de son avis quand il affirme:

"Le Conseil croit de son devoir de dénoncer les préjudices causés aux étudiants adultes par un conflit de juridiction entre Ministres et Ministères".

Les chicanes de clochers ont assez duré et les Directeurs des Services d'Education des adultes des Commissions Scolaires de la région 04, entérinent d'emblée les propos tenus dans cette lettre, parce qu'ils collent bien à la réalité vécue dans chacun de nos milieux.

VECU DE LA PRE-FORMATION ET DE SON IMPLANTATION DANS NOTRE REGION.

A la promulgation de la loi 51 en 1969, la formation professionnelle et les qualifications professionnelles requises pour la formation de la main d'oeuvre, y trouvait sa voie et ses prérogatives. L'application de la dite loi était de la responsabilité du Ministère du Travail.

En 1972, le Ministère du Travail et le Ministère de l'Education élaboraient une politique de partage des responsabilités et des devoirs étaient confiés à l'un ou l'autre des partenaires en rapport avec cette loi; ce que l'on a appelé "les mécanismes opérationnels". En décembre 1973, l'on confiait à la C.F.P. les différentes activités de la pré-formation, avec comme obligation pour la C.F.P. d'utiliser les ressources compétentes du milieu.

De 1975 à 1978, au niveau de la Province, des ententes furent conclues entre les C.F.P. et les Commissions Scolaires Régionales, pour déterminer les champs d'activités de l'utilisation des ressources du milieu et dans la majorité des cas, de profiter des services de pré-formation déjà en place dans les Commissions Scolaires.

Or, tel ne fut pas le cas dans la région 04, puisque depuis 1975, aucune entente n'est intervenue entre la C.F.P. et les Commissions Scolaires Régionales d'autre part, en ce qui concerne les services de pré-formation.

Les Commissions Scolaires ont continué d'accomplir leur responsabilité en ce domaine, et de puiser à même leurs ressources financières pour mener à bien les diverses activités de pré-formation.

PROBLEMETIQUE DE LA CESSATION D'ENTENTES ENTRE LES C.F.P. ET LES COMMISSIONS SCOLAIRES ET CEGEP.

Il a été reconnu, au cours de l'année 1979-80, sans pièce justificative toutefois, qu'un mot d'ordre fut lancé au niveau de la Province, à l'effet qu'il ne devait pas se signer d'entente locale entre les C.F.P. et les Commissions Scolaires Régionales déterminant les rôles de chacun en ce qui concerne les activités de pré-formation.

Aussi, un "fouilli indescriptible" s'est instauré, où les usagers de la formation professionnelle ont dû parader de "Caïphe à Pilate" et ajouter davantage à leur frustration.

L'année 1980-81 a démarré encore dans le même marasme ou fouilli où une entente de dernière heure "pour ménager le chou et la chèvre" a été conclue, pour éviter le pire, à savoir: le rejet total des heures/groupes de formation générale pour la clientèle déjà inscrite.

Les C.E.C. avaient pris la décision de retarder les entrées de cours, aussi longtemps que la C.F.P. et les Commissions Scolaires Régionales interviennent par un protocole d'entente entre les parties. Encore là, la clientèle adulte en a subit le coup.

Durant les mois de juillet et août, les étudiants-adultes ont dû faire usage de patience peu commune et d'une générosité exemplaire pour maintenir leur motivation face à l'information inadéquate, à l'accueil référence, à l'obtention de leur profil académique, à leur acquis de connaissances, à leur orientation de carrière, etc... etc... Ce fut la promenade de Caïphe à Pilate...

LE CONFLIT DE JURIDICTION: impact sur la clientèle de la zone 04.

Sans posséder les ressources financières nécessaires pour accomplir toutes les activités de pré-formation, les Commissions Scolaires ont dû puiser à même leurs maigres budgets pour accomplir les tâches dévolues à la C.F.P.

Il y a là une injustice financière flagrante ou du moins, par le dédoublement de fonctions à des coûts très onéreux pour les salariés québécois.

ALOURDISSEMENT DU PROCESSUS D'ADMISSION.

Depuis que les trois instances impliquées, soit le C.E.C., la C.F.P. et les Commissions Scolaires, doivent intervenir à tour de rôle dans le processus de l'admission, il s'en trouve une lourdeur administrative dont l'accessibilité aux services est rendue difficile pour la clientèle qui écope d'un va-et-vient continu, d'une instance à l'autre. De plus, la clientèle non référée par le Centre de Main d'oeuvre, devient pénalisée parce qu'elle n'a pas droit aux mêmes ressources selon les mécanismes opérationnels. D'où les lourdeurs administratives et des retards encourus à répondre adéquatement à la clientèle intéressée. Tout le monde attend l'autre instance...

DEDOUBLEMENT DES FONCTIONS DE LA C.F.P. ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES EN CE QUI CONCERNE LA PRE-FORMATION.

Les mécanismes opérationnels prévoient que le Ministère du Travail via les C.F.P., est le seul interlocuteur face au C.E.C., et lui reconnaissent ses compétences au niveau de la main d'oeuvre.

A leur tour, les C.E.C. assument les responsabilités face à l'analyse des besoins en main d'oeuvre, mais aussi quant à l'acceptation et l'orientation finale du candidat.

En ce qui concerne une prévision du besoin de chaque candidat ou d'un choix de moyens pour réaliser ses objectifs d'apprentissage, nous croyons qu'il s'agit d'une responsabilité faisant appel à des compétences en pédagogie et reconnaissance des acquis plus qu'à une compétence en main d'oeuvre.

PROBLEMATIQUE DE L'INTERVENANT INTERMEDIAIRE.

Le problème tient du fait qu'au titre de ses compétences en main d'oeuvre, la C.F.P. se cherche une place, et s'est glissée entre le C.E.C. et les instances du M.E.Q. et a décidé de gruger du côté des pouvoirs de l'éducation plutôt que de concentrer ses énergies dans son secteur de compétences.

RESULTANTE D'UN DEDOUBLEMENT DE FONCTIONS QUANT AUX SERVICES DE PRE-FORMATION.

De cette situation des faits, il en résulte chez nous, un dédoublement de fonctions et d'énergies. La connaissance de la clientèle et de ses besoins est nécessaire à l'éducation dans toutes ses composantes, et la connaissance du milieu du travail aussi dans la mesure où l'enseignement se veut réaliste, et correspondante aux attentes des industriels. Souvent, pour répondre à cette réalité, nous devons reprendre le travail de la C.F.P. avant de démarrer un cours. Un constat qui revient souvent: un haut taux d'incohérence entre les deux versions C.F.P. et S.E.A. Il en résulte donc, une grande frustration pour l'étudiant-adulte surtout lorsque nous devons apporter des corrections négatives aux premières constatations de son profil.

EXPERTISE ACQUISE DES S.E.A. DES COMMISSIONS SCOLAIRES DE LA ZONE 04.

Depuis bientôt quinze (15) ans d'existence, les S.E.A. de la zone 04, auront acquis une expérience de première valeur dans le processus de la pré-formation et des activités connexes à la formation des adultes.

Pour sa part, la C.F.P. se trouve dans l'impossibilité d'offrir un service complet de pré-formation, et de rendre accessibles à toute la clientèle adulte de la zone 04, soit de Drummondville ou de Victoriaville, en passant par Trois-Rivières jusqu'à la ville de La Tuque et les municipalités environnantes de chacun de ces pôles d'attraction, les dits services, alors que les Commissions scolaires possèdent déjà dans ces milieux, un réseau d'écoles polyvalentes, et des écoles susceptibles de rendre tous ces services sur place, et d'une façon adéquate.

De plus, les S.E.A. ont les ressources humaines nécessaires pour donner l'information et les services d'encadrement personnels aux étudiants-adultes, contrairement à ce que ne possèdent pas les C.F.P.

De par leur mission éducative, les S.E.A. de la zone 04, ont l'obligation de maintenir des services de pré-formation pour leurs autres clientèles, et à ce titre, ils ne font qu'accomplir leur tâche.

LA PUBLICITE DES COURS: un point de litige constant entre la C.F.P. et les S.E.A.

La publicité est un autre point de constant litige entre la C.F.P. et les Commissions Scolaires. La première instance qui possède les budgets en conséquence, accuse la seconde part de

provoquer de la confusion dans la publicité, car elle se dit le seul porte-parole reconnu par les mécanismes opérationnels et à qui doit revenir exclusivement le droit d'afficher les cours à dispenser.

De l'autre côté, les S.E.A. de la zone 04, par délégation de pouvoir que leur confère leur commission scolaire respective, désirent maintenir un service d'information pour annoncer au public de leur milieu, les services éducatifs qu'ils dispensent. Ce droit a toujours été reconnu par les gouvernements.

Encore là, à ce sujet, à chaque année, la clientèle étudiante adulte, se retrouve devant une information inadéquate, incomplète, où d'une part on annonce tous les cours à caractère professionnel, et d'autre part les Commissions Scolaires font faire des imprimés qui annoncent tous les types d'interventions en formation des adultes concernant la formation générale, professionnelle, socio-culturelle, formation industrielle ou de l'animation communautaire, ou autres activités susceptibles de satisfaire les attentes des gens, autres que celles reliées au P.F.M.C.

Souvent cette information est faite de vive voix et les S.E.A. sont les mieux placés pour la diffuser rapidement et adéquatement.

Nous avons vécu une politique d'information véhiculée par les C.F.P. qui semblait se limiter volontairement pour ne pas "créer de faux besoins dans la population". Cependant, cette population peut difficilement désirer ce qu'elle ne connaît pas. Où l'on se retrouve dans un cercle vicieux. Pour être sûr et certain de ne pas créer une demande artificielle, on laisse perdre des heures de cours à la main d'oeuvre qui en a besoin...

La publicité doit être assurée par celui qui est le plus susceptible de rejoindre la clientèle, et qui dispose des mécanismes nécessaires pour diffuser, partout sur le territoire de la Commission Scolaire.

LES SERVICES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE: se font actuellement sous une double juridiction.

Les services d'orientation professionnelle se font actuellement sous une double juridiction:

- a) les services à la clientèle au stade de la pré-formation sont offerts par la C.F.P.;
- b) les services aux étudiants en formation sont la responsabilité des Services d'Education aux Adultes.

Même si cette façon de faire est depuis longtemps inscrite dans les ententes, ce n'est que depuis septembre 1980 que la C.F.P. de la zone 04, a mis sur pied une équipe d'orienteurs professionnels ou "conseillers en orientation" au service du public, et cela, à coups de ressources financières.

Jusqu'à ces jours derniers, ce sont les Commissions scolaires de la zone 04, qui assumaient cette responsabilité, dévolue aux C.F.P., et dont les mécanismes opérationnels privilégiaient les Commissions scolaires car celles-ci possédaient les ressources humaines adéquates, et qui en assuraient le financement.

La façon actuelle de procéder, si elle est plus avantageuse pour les institutions (C.F.P. et S.E.A. assumant leurs coûts respectifs) n'est peut-être pas idéale pour l'étudiant. En effet, si celui-ci a vu un conseiller de la C.F.P. avant son admission à un cours, il verra un second conseiller, celui du S.E.A., s'il doit de nouveau recourir au service durant le cours; donc nouvelle entrevue... nouveaux dossiers... nouveaux tests... nouveaux profils... etc... etc.

Y aura-t-il moyen une fois pour toute... que des amendements au protocole d'entente (mécanismes opérationnels) privilégient les S.E.A. afin que ceux-ci assument cette responsabilité et que soient accordées, aux Commissions Scolaires, les ressources financières en conséquence.

INDISSOLUBILITE DES SERVICES DE PRE-FORMATION ET DES SERVICES DE FORMATION.

Suite à un échec essuyé dans l'application des mécanismes opérationnels en ce qui concerne les activités de pré-formation, entre le M.T.M.O. et les M.E.Q. par ses instances décentralisées, et après dix ans d'expérience pénible, vécus par les usagers des Services d'Education aux Adultes, les D.E.A. de la zone 04, reconnaissent et affirment sans équivoque que les services de pré-formation appliqués par deux organismes mandatés, deviennent un échec opérationnel qui a une influence néfaste sur la clientèle. Aussi, tout le monde "en a marre du jeu du chat et de la souris"...

Il faudra qu'à brève échéance, quelqu'un tranche un jour la question fondamentale, à savoir: les services de pré-formation et la formation doivent être assumés par une seule instance... que ce soit au fond le prolongement d'une seule activité... un tout en soi... Un processus continu, qui ne se dissocie pas... Une entité quoi...

CONCLUSION

Devant les difficultés rencontrées au cours des dix dernières années dans l'application des mécanismes opérationnels en ce qui concerne les services de pré-formation, les D.E.A. de la zone 04, arrivent à conclure que la formule proposée par les ententes du M.T.M.O. et du M.E.Q. sont caduques, inapplicables et deviennent une source de conflits de juridiction, de "tour d'ivoire" et de "chasse-gardée". Aux décisions arbitraires, ce sont nos étudiants-adultes qui écopent du fouilli administratif qui leur est imposé et dont ils ne savent où s'en sortir....

Aussi, les Services d'Education aux Adultes des Commissions Scolaires ont fait parvenir au M.E.Q. et à la D.G.E.A., des résolutions dûment adoptées par les Conseils des Commissaires respectifs, une résolution de rapatriement de tous les services de pré-formation à leur Service d'Education aux Adultes, car la preuve est faite de la "non efficacité" que doit subir une clientèle déjà soucieuse...

RECOMMANDATION.

- 1. Attendu qu'il y a ambiguïté dans les rôles respectifs des instances décentralisées (C.F.P. et S.E.A.) prévus par les mécanismes opérationnels, en ce qui concerne les services de pré-formation;
- 2. Attendu que les services de pré-formation ce sont des activités qui doivent précéder la formation et nécessaires à celle-ci pour assurer des résultats efficaces et désirés;
- 3. Attendu que les services de pré-formation et la formation font corps, par un lien indissoluble et que les difficultés rencontrées depuis dix ans ont été sources de conflits, de juridiction;

Les Directeurs des Services d'Education aux Adultes de la zone 04, réclament auprès de la Commission Jean, une intervention directe, auprès des Ministères impliqués, le rapatriement total de la pré-formation au sein des activités éducatives qu'assument les Commissions Scolaires auprès de la clientèle adulte de leur territoire respectif, et qu'on leur confie les budgets en conséquence. Car, preuve à l'appui, la pré-formation et la formation forment une entité en soi.

GILLES THIBAUT, D.E.A.
C.S.R. MAURICIE

ROBERT PEPIN, D.E.A.
C.S.R. ST-FRANCOIS

LUCIEN DANCAUSE, D.E.A.
C.S.R. BOIS-FRANCS

RENE GERVAIS, D.E.A.
C.S.R. PROVENCHER

ROBERT LEMIEUX
C.S.R. VIEILLES-FORGES

1. PRESENTATION DU GROUPE.

Le groupe, présentant ce mémoire, se constitue des animateurs communautaires et des responsables des services d'animation communautaire des cinq Commissions Régionales oeuvrant dans la région administrative 04. Il s'agit donc d'un regroupement volontaire basé sur une mise en commun des expériences professionnelles vécues à l'intérieur de nos organismes et de nos projets respectifs. Ce groupe existe depuis septembre 1977.

Ainsi, nous retrouvons des représentants des Commissions Régionales suivantes:

- Commission Régionale des Bois-Francs,
- Commission Régionale de la Mauricie,
- Commission Régionale Provencher,
- Commission Régionale St-François,
- Commission Régionale des Vieilles-Forges.

2. MOTIFS DE PRESENTATION.

Suite à de nombreuses réflexions et plusieurs années d'expérience, nous désirons vous formuler les motifs amenant la présentation de ce mémoire. Il demeure clair dans notre esprit que nous ne désirons imputer les fautes ou les faits sur quelqu'individu que ce soit.

La Commission d'Etude sur la Formation des Adultes (C.E.F.A.) nous offre l'occasion de porter à l'attention des Commissaires le vécu que nous possédons à l'intérieur de nos services d'animation communautaire. Cette occasion se transforme en souci de participer à l'élaboration d'une politique d'éducation des adultes où l'animation communautaire aura une place de choix en tant que service éducatif répondant aux besoins de développement collectif des Québécoises et des Québécois. En effet, nous sommes

conscients de notre responsabilité dans le développement de l'Education des adultes et nous sommes soucieux de prendre toute la place qui nous revient.

Notre service éducatif se base sur un principe pédagogique prioritaire qui est l'apprentissage dans et par l'action. Pour ce faire, nous rejoignons des centaines et milliers de personnes à l'intérieur des groupes que nous supportons. Les chiffres dévoilés plus loin dans ce rapport vous révéleront toute l'étendue de notre intervention.

Ces personnes ne sont pas nécessairement rejointes à l'intérieur des centres de formation, mais dans leur milieu de vie quotidien: paroisses, villages, cuisines, salles paroissiales, etc... Or, l'éducation peut se vanter d'être présente dans le milieu. Si l'éducation assure sa présence dans le milieu, l'animation communautaire en est un des plus importants courtiers.

Nous aimerions porter à votre attention que même si notre clientèle n'est pas nécessairement rejointe à l'intérieur des centres de formation, il nous arrive d'utiliser les écoles de village. Ces dernières demeurent une réalité du milieu de vie local. De plus, cette utilisation nous est facilitée par notre appartenance au système scolaire secondaire qui est beaucoup plus près des gens que le niveau collégial ou universitaire.

Par tous les groupes et toutes les personnes rejoints, le service d'animation communautaire s'est fait et se fait de plus en plus connaître. Cette connaissance de l'animation communautaire dans le milieu ne s'effectue pas dans une publicité systématique. Au contraire, elle est le résultat concret du bouche-à-oreille. Or, nous devons répondre à de plus en plus de demandes avec des ressources humaines et financières plus que réduites.

Le budget annuel, accordé à l'animation communautaire, ne permet pas à ce service de croître dans quelque chose en quoi il croit. En raison d'offrir ce service au plus grand nombre possible de Commissions Scolaires, on a retardé, pour ne pas dire étouffé, la croissance de l'animation communautaire dans des Commissions Scolaires où ça existait déjà depuis 1973. Or, lorsqu'un homme et une femme décident d'avoir un second enfant, ils ne retardent pas la croissance de leur aîné. Ils laissent ce dernier se développer à son rythme.

Présentement, nous fonctionnons budgétairement parlant avec sensiblement le même budget qu'il y a de nombreuses années. Bien sûr, ce budget est et a été indexé au coût de la vie... Mais, on ne peut pas appeler cela une augmentation budgétaire. Or, cela revient à dire qu'on habille un enfant, né en 1973 et âgé de sept ans, avec les mêmes vêtements qu'il portait lorsqu'il avait trois ans... Ca fait beau à voir... On oublie ou on se ferme volontairement les yeux pour ne pas regarder en face le ridicule.

On part d'ici, de là, différents projets spéciaux sur lesquels on investit beaucoup d'argent. Cela demeure fort stimulant parce qu'on crée. De plus, on répond à de nouveaux besoins. Nous encourageons fortement ces initiatives et même nous y participons activement. Cependant, il ne faudrait quand même pas que cela se produise au détriment et au risque d'infirmier un autre service. Or, cela peut être comparable à un père et une mère qui, constatant que leur fils aîné se développe et acquiert de l'autonomie, l'amputent de ses bras et ses jambes pour faciliter la croissance de leur nouveau-né... Pauvre cadet, s'il savait...

Selon la formule actuelle d'obtention d'une enveloppe budgétaire, on sait pertinemment que les interventions menées en animation communautaire ne peuvent être capitalisables. En effet,

on ne peut les traduire en heures/groupes. On nous dira qu'il existe un droit de gérance de la part de chaque Service d'Éducation des Adultes (S.E.A.). Mais, chaque piastre investie l'est au niveau des heures/groupes. Cependant, l'animation communautaire n'étant pas capitalisable en heures/groupe, elle devient une activité éducative pénalisante parce que les S.E.A. sont évalués en heures/groupe. Or, il serait grandement temps et fort urgent que les responsables provinciaux se penchent sur la question.

En outre, nous sommes conscients que les animateurs communautaires doivent être accueillants, disponibles, ouverts, souriants, etc... Or, cela ne nous empêche pas de grincer des dents face aux ressources humaines et financières plus que modestes, sans compter toutes les résistances internes au format pédagogique.

Au niveau administratif, on nous félicite de tout le travail accompli avec le peu de ressources que nous possédons. On est agréablement et grandement surpris par le nombre de personnes que nous rejoignons. Nous apprécions ces félicitations méritées et ces surprises sincères. Cependant, nous aimerions recevoir un peu plus de ressources.

Tous ces miracles que nous réussissons amènent certaines Commissions Scolaires à classer leurs animateurs communautaires comme animateurs de pastorale, là où ce n'est pas animateur de vie étudiante, travailleur social, pigiste sans statut, etc... Mais, nous nous sentirions mieux comme animateur communautaire.

En outre, au niveau local dans certaines C.S.R., le format pédagogique spécifique de l'animation communautaire est encore confronté à des résistances au niveau de sa reconnaissance formelle.

Toutes ces réflexions suscitent chez-nous de nombreux points d'interrogation:

- Qu'est-ce que la D.G.E.A. attend pour augmenter l'enveloppe budgétaire en animation communautaire?
- Existe-t-il un programme de développement de l'animation communautaire au niveau provincial? Si oui, lequel? Si non, qu'attendons-nous?
- Pourquoi semble-t-on peu soucieux, au niveau provincial, de venir chercher dans le milieu les besoins des animateurs communautaires?
- Quand l'animation communautaire aura-t-elle une stabilité certaine (nous ne parlons pas d'une certaine stabilité) lui permettant de se développer à l'intérieur de son S.E.A.?
- Quand l'animation communautaire cessera-t-elle d'être ballotée à gauche et à droite?
- Quand arrêtera-t-on de traiter l'animation communautaire comme l'enfant pauvre des S.E.A.?
- Quand l'animation communautaire cessera-t-elle d'être considérée comme un "djinn" (esprit de l'air) pour être vraiment considérée comme une réalité éducative?

Toutes ces doléances ne sont pas uniquement la préoccupation des intervenants en animation communautaire. En effet, le Conseil Supérieur de l'Education manifeste à deux reprises le même questionnement:

"Ces services d'Aide Personnelle et d'Animation Communautaire devront intensifier leur action auprès des classes défavorisées car, dans la plupart des milieux où ils sont implantés, ils demeurent l'unique lien possible entre le système scolaire et ces classes moins favorisées." (1)

"Besoins persistants des adultes en éducation: au chapitre des besoins éducatifs mal satisfaits, il faut souligner aussi ceux de promotion collective qui peuvent être rejoints par une action communautaire supportée par le Gouvernement." (2)

(1) *"L'Education des Adultes Défavorisés". Rapport du Conseil Supérieur de l'Education au Ministre de l'Education. Février 1974.*

(2) *"Rapport Annuel 1977-1978 du Conseil Supérieur de l'Education". Bulletin du Conseil Supérieur de l'Education, Vol. 3, no 3. Décembre 1978.*

Bref, comme vous pouvez le constater dans notre vécu, le problème dramatique qui ressort de tout cela, c'est que depuis 1973 nous devons toujours recommencer à zéro... ou presque... En effet, d'une année à l'autre, les animateurs communautaires sont toujours obligés de se battre et d'argumenter pour obtenir un peu plus.

Nous nous apercevons, d'une année à l'autre, que nos espoirs de développement sont presque toujours annihilés.

Nous remarquons, d'une année à l'autre, que l'enveloppe budgétaire demeure la même sans aucune augmentation (mis à part l'indexation).

Nous nous demandons encore, d'une année à l'autre, comment nous réussissons à répondre aux besoins urgents de la population avec le peu de ressources que nous possédons.

Nous observons, d'une année à l'autre, que les Don Quichotte de l'animation communautaire s'épuisent à se battre contre des moulins à vent.

Nous sommes tannés, d'une année à l'autre, de demeurer à genoux afin de paraître tout petit alors que notre désir le plus grand consiste à nous tenir debout... debout, mais solidement.

Le jour où nous pourrons nous tenir debout solidement, les bienfaits retomberont sur les usagers qui seront les grands gagnants.

3. PRINCIPES GENERAUX ET CONTEXTE DE L'ANIMATION COMMUNAUTAIRE.

L'animation communautaire et le support à l'animation communautaire sont des activités offertes dans le cadre des Services d'Education des Adultes des Commissions Scolaires dans le secteur "formation générale et socio-culturelle".

L'objectif fondamental poursuivi consiste à rendre les personnes regroupées capables de changer par leur propre action une situation problématique commune et leur faire acquérir, dans et par l'action, des apprentissages leur permettant de réutiliser ces acquis dans d'autres situations problématiques.

Les principes généraux:

- a) la formation se fait dans le milieu de vie;
- b) la formation se fait dans et par l'action;
- c) la formation vise des changements sociaux et économiques permanents;
- d) le fond du problème et les gestes posés demeurent la responsabilité et le vécu du groupe;
- e) l'animation se fait dans le respect de la personnalité et des particularités du groupe.

4. CARACTERISTIQUES DE NOS USAGERS.

La caractéristique principale de nos usagers est que nos collectivités ou groupes sont dits "défavorisés". Le défavorisme signifie, dans le contexte présent, l'incapacité d'un regroupement donné à se prendre en charge, c'est-à-dire qu'il a moins de pouvoirs sur la situation commune de vie. Ce sont des groupements de tous les milieux (économiques, sociaux...) provenant prioritairement des classes moyennes et inférieures de la société.

Ils se caractérisent par leur manque de maîtrise collective face à une situation problématique commune et leur désir de travailler pour acquérir cette maîtrise et apporter des solutions concrètes et permanentes à leur problème.

De façon plus concrète, il s'agit:

- a) de groupes déjà existants ou en voie de formation;
- b) qui veulent répondre à des besoins collectifs importants et fondamentaux;
- c) qui visent une action communautaire précise;
- d) qui sont prêts à s'impliquer et à se prendre en charge;
- e) qui sont sans but lucratif;
- f) qui éprouvent des difficultés d'organisation fonctionnelle ou de développement.

Ci-annexé, une liste non exhaustive des groupes aidés depuis septembre 1979.

4. Caractéristiques de nos usagers.

NOM DU GROUPE	CLIENTELE REJOINTE	OBJECTIFS DU GROUPE	NOMBRE DE PERSONNES	
			DIREC- TEMENT TOUCHEES	INDIREC- TEMENT TOUCHEES
Comité d'école de Ste-Christine	Parents	Information, promotion "L'Ecole Québécoise"	12	91
Comité d'école de Durham-Sud	Parents	Aménagement cours d'école. Diffusion "L'Ecole Québécoise"	8	81
Comité d'école de Labrecque	Parents	Diffusion "L'Ecole Québécoise"	7	138
Comité d'école de Sacré-Coeur	Parents	Information, communication entre l'école et les parents.	9	138
Comité de parents d'Acton Vale	Parents	Colloque régional Suivi à l'implantation d'un nouveau cours.	8	87
Office de la Famille	Organismes s'occupant de la famille.	Information, ressourcement, consultation, prévention.	3	60
Atelier du Logement Communautaire des Bois-Francs (A.L.C.B.F.)	Personnes aux prises avec des problèmes de logement	Information Support aux groupes s'établissant en logements coopératifs.	7	20
Droit aux loisirs pour handicapés	Handicapés physiques et mentaux	Organisation d'activités de loisirs	7	7
Groupe de locataires	Locataires	Obtenir leur courrier à domicile.	4	58
Cep et Sarment	Jeunesse marginale (problèmes de drogue et d'alcool)	Réhabilitation, réadaptation, information, prévention.	1	8
Carrefour de l'Humanité	Bénévoles en milieu hospitalier	Support aux malades et bénéficiaires.	7	70
Copains du Bon Vouloir	Toxicomanes	Prévention Réhabilitation	7	80
Mouvement de Préparation à la Retraite	Personnes âgées	Préparation et support à la retraite.	12	309

NOM DU GROUPE	CLIENTELE REJOINTE	OBJECTIFS DU GROUPE	NOMBRE DE PERSONNES	
			DIREC- TEMENT TOUCHEES	INDIREC- TEMENT TOUCHEES
Groupes populaires associés de Drummond Inc. (G.P.A.D.I.)	Concertation de groupes oeuvrant auprès d'adultes défavorisés	Regroupement d'associations populaires Promotion, support aux actions visant à solutionner des situations problématiques sociales et économiques.	14	3316
Concertation des organismes publics et parapublics (C.O.P.P.P.)	Clientèle Drummondvilloise aux prises avec des problèmes sociaux et économiques	Information entre organismes participants; identification de besoins susceptibles de déclencher des actions communes.	14	Population de Drummondville.
Service Action Volontaire (S.A.V.)	Bénévoles	Regroupement de bénévoles. Formation, information	8	71
Colloque régional des locataires de HLM	Comité organisateur de ce colloque	Informers sur la loi 107. Mettre en commun le vécu de chacun. Mettre sur pied des regroupements régionaux afin de résoudre les principaux problèmes exprimés.	10	125
Association des Citoyens des "Habitations Adélard-Dugré"	Comité de citoyens d'un quartier de HLM où sont entassées 142 familles	S'informer et défendre ses droits. Organiser des services et des activités communautaires constructives. Former ses membres.	9	810
Service des Loisirs des Habitations Adélard-Dugré	Responsable mandaté des services communautaires récréatifs et culturels	Organiser des loisirs en fonction des besoins réels. Impliquer le plus de citoyens possibles dans l'organisation. Coordonner et supporter tout ce bénévolat.	7	810

NOM DU GROUPE	CLIENTELE REJOINTE	OBJECTIFS DU GROUPE	NOMBRE DE PERSONNES	
			DIREC- TEMENT TOUCHEES	INDIREC- TEMENT TOUCHEES
Artisanat La Pérade	Regroupement d'artisans professionnels et de loisirs d'une sous-région périphérique	Promouvoir l'artisanat local et faciliter la vente des produits. Amener les artisans du milieu à échanger, à coopérer et à se donner des services communs.	6	61
Comité de Parents de la C.S. de Trois-Rivières	Organisme représentant les parents dans le domaine de l'éducation	Animer et supporter les comités d'école. S'informer et comprendre la situation au niveau scolaire. Faire valoir le point de vue des parents.	11	76
Huit (8) comités de journaux communautaires	Regroupement de résidents au sein des plus petites localités rurales	Publier mensuellement un journal communautaire distribué dans la localité.	125	Cumulatif d'environ 8,000 lecteurs
Comité d'Ecole de Bécancour	Regroupement de parents du secteur urbain de Bécancour	Faire rétablir le service scolaire dans ce secteur urbain par la construction d'une école.	50	300
Chefs de familles monoparentales	Regroupement de chefs de famille monoparentales de la région de Nicolet	Créer une association de services destinés aux chefs de familles monoparentales.	20	115
Centre d'Accueil et d'Hébergement "région Bécancour"	Personnes âgées la plupart, mais regroupant aussi des adultes d'âge moyen, afin d'obtenir une meilleure représentation	Permettre aux personnes âgées de Bécancour de vivre une retraite sécuritaire par l'implantation d'un Centre d'Accueil et d'Hébergement.	12	2000

NOM DU GROUPE	CLIENTELE REJOINTE	OBJECTIFS DU GROUPE	NOMBRE DE PERSONNES	
			DIREC- TEMENT TOUCHEES	INDIREC- TEMENT TOUCHEES
Coopérative d'artisanat La Quenouille	Artisans de loirs et artisans traditionnels	Donner des moyens de mise en marché et d'approvisionnement aux matières premières aux artisans de la région de la Mauricie par la fondation d'une coopérative.	10	30
Association des futurs retraités de la Mauricie	Personnes se préparant à leur retraite	Fondation d'une association éducative qui veut aider la préparation de couples à la mise à la retraite.	12	150
Femmes chefs de foyers de Shawinigan	Mères de familles monoparentales	Meilleur fonctionnement du groupe.	7	75
Table d'information des organismes sociaux	Leaders des différents organismes populaires travaillant en milieu défavorisé	Amener les organismes populaires à se doter de moyens d'information leur permettant d'établir une certaine cohérence dans leurs actions respectives.	15	Membres et usagers des organismes sociaux
Table de concertation sur la condition féminine	Intervenantes en condition féminine.	Etablir une certaine cohérence entre les différentes interventions sur la condition féminine.	10	500
Femmes chefs de foyers de La Tuque	Mères de familles monoparentales	Aider les femmes à fonder un mouvement d'entraide et de support.	10	
Toit de l'amitié	Refuge pour femmes	Fournir des ressources pour aider un meilleur fonctionnement du groupe de bénévoles.	12	50

NOM DU GROUPE	CLIENTELE REJOINTE	OBJECTIFS DU GROUPE	NOMBRE DE PERSONNES	
			DIREC- TEMENT TOUCHEES	INDIREC- TEMENT TOUCHEES
Femmes de Carrière des Bois-Francis	Femmes ayant une fonction de travail autre que celle du soin du foyer	Organiser un colloque d'une journée sur le thème de la femme et la politique.	8	30
Ciné Club du Coin	Amateurs de cinéma de qualité	Structurer un groupe de fervents de cinéma en vue de l'organisation d'activités de type ciné club.	6	50
A.F.E.A.S. de Plessisville.	Femmes au foyer	Organiser un colloque d'une journée sur le thème de la violence.	8	50
Groupe de citoyens de Ham-Nord	Citoyens bénévoles d'une localité rurale	Mettre sur pied un centre de ski de fond pour les gens de Ham-Nord.	15	1000
Comité d'Ecole de Daveluyville	Parents d'enfants du primaire membres du Comité d'école	Travailler sur la problématique du manque de préparation des parents face à l'éducation.	9	
Groupe de bénévoles (secteur de Warwick et de Plessisville)	Personnes bénévoles intéressées à travailler en collaboration avec le S.E.A.	Faire l'inventaire des besoins de leurs concitoyens face au S.E.A. Véhiculer l'offre de services du S.E.A. auprès de leurs concitoyens.	21	

5. STRUCTURE ET ORGANISATION DE NOTRE GROUPE.

Notre groupe est un rassemblement volontaire des animateurs communautaires de chacune des cinq Commissions Scolaires Régionales de la région 04. Les principaux objectifs visés se situent à deux niveaux:

- a) échanges:
- d'informations utiles à un service d'animation communautaire;
 - de problèmes afin d'en vérifier les similitudes et les différences d'une Commission Scolaire à l'autre;
 - de solutions afin d'utiliser au maximum l'expérience de chacun.
- b) projets communs: afin de résoudre ensemble certaines problématiques d'intérêt général.

La structure du regroupement est de type horizontal, c'est-à-dire que chacun doit prendre sa part de responsabilités et qu'il n'existe pas de degrés hiérarchiques.

6. FORMATION (OU SERVICES DISPENSES).

Les Services d'Animation Communautaire offrent des activités éducatives intégrées à celles d'un S.E.A. et ont une perspective pédagogique spécifique (cf chapitre suivant). Ces services sont:

a) Animation Communautaire

Interventions selon un processus qui suscite et soutient la mise sur pied et la mise en action de groupes de base.

b) Support à l'action communautaire.

Support commandé par la démarche d'un groupe et inséré dans cette démarche; objectifs et contenu d'actions contrôlés par le groupe; cela se fait généralement par une formation intégrée à l'action.

c) Consultation aux groupes

Aide aux groupes du milieu pour la solution de problèmes rencontrés en cours d'action, pour objectiver une situation d'intervention, pour régler des problèmes de fonctionnement ou de développement du groupe.

d) Aide technique

Locaux, services de secrétariat, audio-visuel, matériel didactique, documentation.

L'aide technique peut être celle aussi qui supporte les groupes dans la formation de projets, dans la demande de subventions. (ex.: programme OVEP - Organismes Volontaires d'Education Populaire).

7. MODELES ET METHODES PEDAGOGIQUES UTILISES.

Le modèle pédagogique des services d'animation communautaire et de support à l'action communautaire est spécifique et original. Ces services utilisent une pédagogie collective et non individuelle, visant des acquisitions, par des individus et des collectivités, de maîtrises collectives pour une prise en charge des milieux quotidiens de vie par l'action communautaire.

Le lieu éducatif facilitant les apprentissages nécessaires à une action efficace n'est pas l'école ou le laboratoire, mais le milieu de vie quotidien où se déroule l'action entreprise par le groupe d'action communautaire. Cette pédagogie facilite une formation collective "sur le tas" ou encore une formation sur mesure et immédiate intimement liée à la réalité-terrain de l'action collective.

Le modèle de formation pourrait se décrire ainsi: mettre à la disposition du groupe ou des personnes vivant une situation problématique commune un animateur qui:

- aide les personnes à se regrouper là où ce n'est pas encore fait;
- facilite le fonctionnement du groupe en aidant la définition des besoins fondamentaux et le développement d'un leadership en favorisant la participation de chacun;
- actualise au fur et à mesure de l'action les apprentissages pour qu'ils puissent être réutilisables par le groupe;
- aide le groupe à trouver les ressources dont il a besoin;
- favorise une prise en charge du groupe par lui-même, devant mener progressivement ce groupe à l'autonomie complète.

L'animateur, tout en partageant les objectifs du groupe, doit cependant veiller à ce que le fond du problème et l'action posée soient vraiment la réponse et le vœu du groupe.

8. FINANCEMENT.

Chaque Commission Scolaire reçoit un montant fixe de la Direction Générale de l'Education des Adultes afin de faciliter l'organisation d'activités d'animation communautaire. Ce montant "gelé" à 23 775,00 \$ depuis quelques années est maintenant intégré à l'enveloppe globale de la formation générale et socio-culturelle.

L'animation communautaire doit adapter ses services au maigre budget qui lui est renouvelé d'une année à l'autre.

9. PROJETS PRIORITAIRES.

NOM DU PROJET	PROBLEMATIQUE	OBJECTIF DU PROJET	CLIENTELE REJOINTE
Regroupement des locataires de HLM en Mauricie	Plusieurs HLM n'ont pas de comité de citoyens. Une bonne partie des comités de citoyens existants ont de graves difficultés. Un comité régional est en train de se former pour aider les HLM locaux ou de quartier.	Que le comité régional soit fonctionnel avant mars 1981 Qu'il se donne une structure démocratique. Qu'il travaille surtout à ce que chaque locale se prenne en charge.	Locataires de HLM en Mauricie
Comité de citoyens des Habitations Ste-Cécile	Le comité ne s'est pas réuni depuis 7 mois. Il n'a à peu près rien fait depuis qu'il existe. Plusieurs membres ont démissionné.	Que le comité identifie les principaux besoins du quartier auxquels il pourrait initier des solutions. Qu'il réponde concrètement à leurs besoins. Qu'aux prochaines élections tous les postes du C.A. soient remplis.	Citoyens du quartier Hertel.

NOM DU PROJET	PROBLEMATIQUE	OBJECTIF DU PROJET	CLIENTERE REJOINTE
Coopératives d'habitation	La ressource chargée d'initier et de supporter des coops d'habitation met peu d'énergie en formation au niveau efficacité de groupe et principes coopératifs.	Qu'avant de former officiellement les prochaines Coops, il leur soit donné une formation adéquate. Qu'un support soit apporté aux groupes déjà formés éprouvant des problèmes dûs à ce manque de formation.	Membres des coopératives d'habitation.
Support à l'Association des Familles Monoparentales des Bois-Francs	Manque de préparation des responsables face à l'animation du groupe. Manque de participation aux activités. Besoin de clarification autour des buts et objectifs.	Faciliter l'acquisition de connaissances et d'habiletés pour que les responsables du groupe se sentent plus à l'aise dans leur fonction. Susciter une confrontation des buts et objectifs de l'Association aux besoins des membres.	Les chefs de familles monoparentales membres de l'Association.
Support à l'organisation d'un colloque des organismes populaires de Princeville	Le Comité Inter-Municipal d'Art et de Culture ressent un besoin de concertation entre les organismes populaires. Le Comité identifie l'organisation d'un colloque comme un moyen d'initier à la concertation. Besoin d'expertise sur comment structurer cette activité pour atteindre ses objectifs.	S'assurer l'adéquation entre le moyen choisi et l'objectif de concertation.	Les membres du Comité Inter-Municipal d'Art et de Culture et deux représentants de chacun des organismes populaires de Princeville
Les responsables de paroisses du secteur de Princeville	Absence de responsable dans deux municipalités. Manque de formation chez ceux qui existent déjà.	Identifier et instrumenter les responsables de paroisses du secteur de Princeville.	Quatre responsables en place. Deux responsables à être nommés.

NOM DU PROJET	PROBLEMATIQUE	OBJECTIF DU PROJET	CLIENTELE REJOINTE
Ex-détenus	Présentement défavorisés de ressources communautaires, les ex-détenus n'ont pas de groupes populaires pouvant les aider à solutionner collectivement leurs problèmes. Présentement, nous ignorons les problèmes qu'ils vivent.	Connaître la situation vécue et exprimée par les ex-détenus.	Ex-détenus
Comités de journaux communautaires	Le développement communautaire des petites localités rurales est anémique.	Regrouper, animer et supporter une dizaine de nouveaux comités de journaux communautaires.	Dix comités regroupés au sein de leur localité d'appartenance.
Développement du service d'animation communautaire.	Depuis ses débuts le service d'animation communautaire intervient principalement dans le grand Drummondville et, dans une moindre mesure, dans la région d'Acton Vale. Plusieurs secteurs du territoire de la Régionale St-François ne sont pas couverts: St-Guillaume, St-Pie de Guire, Notre-Dame du Bon Conseil, St-Félix de Kingsey.	Etudier les possibilités de desservir la population adulte de l'ensemble du territoire de la Régionale St-François.	Population adulte de l'ensemble du territoire de la Régionale St-François.
Intégration des Indochinois	L'intégration sociale des immigrants Indochinois semble déficiente.	Provoquer la création d'un comité d'étude sur cette problématique et animer la communauté vers l'application des recommandations subséquentes.	Dans un premier temps, un comité d'étude composé de parrains et d'Indochinois.

10. CONCLUSION - RECOMMANDATION.

Notre champ d'intervention demeure la population adulte qui vit des situations problématiques et qui est prête à s'impliquer pour les solutionner collectivement.

Notre démarche est fondée sur une entente au terme de laquelle le groupe d'adultes assume le leadership de son projet depuis l'étape où il définit son problème jusqu'au choix et à la mise en application des solutions qu'il entend apporter à ce problème.

L'animateur communautaire, pour sa part, prend la responsabilité d'éduquer le groupe aux maîtrises collectives dont il a besoin pour mener son projet.

L'évaluation périodique des responsabilités de chacun permet un ajustement réciproque des conduites à adopter dans cette démarche.

Nous sommes les premiers responsables de la qualité des services offerts par le service d'animation communautaire. Il n'en demeure pas moins que notre développement dépend également des décisions prises par les responsables provinciaux concernant le mode d'évaluation des ressources humaines et financières (re: heures/groupes).

Par notre mandat et notre rôle auprès des adultes, nous nous trouvons pleinement concernés par les perspectives d'avenir de l'Education des Adultes et partenaires au même titre que les usagers et les gestionnaires des Services d'Education des Adultes. De ce fait, nous sommes inévitablement interdépendants.

L'animation communautaire vise des changements sociaux permanents chez ses usagers. Elle a dépassé le stade expérimental, sa démarche se précise de plus en plus. Il est temps de doter cette activité d'une structure stable qui en assure la continuité et le développement.

Plusieurs des problèmes de l'animation communautaire lui viennent de son approche déscolarisante. En effet, cette approche fournit peu de critères facilement mesurables pour juger l'efficacité de la formation et par conséquent ne fournit que peu de données pour justifier un financement plus adéquat de l'activité.

Suite à tout ce qui précède, dans le présent mémoire, nous aimerions que vous portiez une attention toute particulière aux considérations suivantes:

- l'élaboration, dans une perspective d'éducation permanente, d'une politique d'éducation des adultes doit non seulement répondre aux besoins de développement personnel mais aussi aux besoins de développement collectif des Québécoises et Québécois;
- un nombre impressionnant de personnes est rejoint par le service d'animation communautaire dans un processus d'apprentissage dans et par l'action;
- l'éveil suscité par l'animation communautaire chez l'adulte l'amène souvent à poursuivre sa formation et parfois à utiliser d'autres services éducatifs spécialisés;
- l'animation communautaire rend la formation des adultes accessible à cette partie importante de la classe populaire qui est peu rejointe autrement;
- l'accessibilité de nos services est facilitée par notre appartenance au réseau décentralisé des Commissions Scolaires Régionales;
- nos services reçoivent des demandes de plus en plus nombreuses;

- face à ces demandes accrues, le budget en animation communautaire est nettement insuffisant;
- les ressources allouées ne permettent pas à long terme un développement des services en animation communautaire;
- l'animation communautaire dispose d'un modèle pédagogique spécifique, original et unique;
- les apprentissages réalisés grâce à l'animation communautaire n'ont aucune reconnaissance officielle;
- les services de l'animation communautaire s'inscrivent directement en continuité des principes sous-jacents de la C.E.F.A.;
 - L'animation communautaire vise d'abord à ce que l'individu, par le groupe auquel il participe, prenne en charge sa formation et son développement.
 - L'animation communautaire forme l'adulte dans son milieu quotidien à travers des actions concrètes qu'il entreprend pour répondre à ses besoins.
 - L'animation communautaire intervient sur des groupes travaillant activement à la promotion de leur communauté.
 - L'animation communautaire ne vise pas d'abord une scolarisation mais un développement intégral de l'adulte.

Ces considérations nous amènent à formuler les recommandations suivantes:

- a) UN FINANCEMENT DES ACTIVITES EN TERME DE POSTES OU DE SALAIRES DE PREFERENCE A UN MONTANT FIXE DE 23 775,00 \$, CECI PERMETTRAIT D'OFFRIR UN MEILLEUR SERVICE A LA POPULATION EN ELIMINANT LA TROP GRANDE MOBILITE DU PERSONNEL;

- b) LA RECONNAISSANCE DE LA FONCTION D'ANIMATEUR COMMUNAUTAIRE DANS LES CLASSIFICATIONS DU M.E.Q.;
- c) UN FINANCEMENT COMPLEMENTAIRE QUI TIENNE COMPTE DES CARACTERISTIQUES REGIONALES, TELLES LE NIVEAU DE VIE MOYEN DE LA POPULATION, LA SUPERFICIE DU TERRITOIRE A DESSERVIR, LA DISPERSION DE LA POPULATION, AINSI QUE LES HEURES/SERVICES PRODUITES EN ANIMATION COMMUNAUTAIRE;
- d) LE DEVELOPPEMENT D'UN MECANISME DE COMPTABILISATION DES ACTIVITES DES SERVICES D'ANIMATION COMMUNAUTAIRE AFIN QUE CEUX-CI PUISSENT PRENDRE LA PLACE QUI LEUR REVIENT DANS LES S.E.A.

Nous espérons, Messieurs et Mesdames les Commissaires, que nous avons su vous intéresser à la situation vécue par les services d'animation communautaire et soyez assurés de notre intérêt face au succès de votre mandat.

Claude Turmel &
Jean Denis Julien
A.C. - C.S.R. St-François

André Beaudet &
Claude Veillette
A.C. - C.S.R. Provencher

Jean-Pierre Girard
A.C. - C.S.R. Vieilles Forges

Robert Jacques
A.C. - C.S.R. Mauricie

Gaétan Perreault &
Christian Cantin
A.C. - C.S.R. Bois-Francs

FORMATION SOCIO-CULTURELLE.

Depuis quelques années on parle beaucoup de décentralisation et de déconcentration. On parle de "prise en charge", de se centrer sur l'individu et encore dernièrement la D.G.E.A. nous offrait une façon plus personnalisée pour rendre de meilleurs services à notre clientèle. En somme, pour nous aider à mieux faire l'essence même de notre mandat, on nous offre du perfectionnement et de nouvelles approches.

D'un autre côté, en s'appuyant sur ces principes, la D.G.E.A. s'évertue à nous demander d'assumer le leadership dans le milieu tout en multipliant les enveloppes en éducation populaire, en les distribuant soit aux syndicats, soit aux "OVEP", soit en les gardant pour des interventions directes par eux dans le milieu. En somme, c'est comme si l'on voulait nous faire la preuve qu'un organisme qui n'a pas la spécificité de l'éducation, qui ne relève pas du Ministère en question, serait mieux habilité à faire de la formation que l'organisme qui en a l'essence même.

D'une part, certains à Québec prétendent que nous organisons des "bebelles" et nous demandent dans un même souffle d'être à l'écoute de la population; ils nous demandent de privilégier les défavorisés et ne nous en donnent jamais une définition objective. Ils veulent qu'on s'occupe des handicapés et mettent des moyens de contrôle en codifiant cette catégorie de clientèle alors que tous les autres codes s'identifient au contenu du cours, ils exigent la réinsertion sociale et nous demandent de les retirer de la clientèle régulière pour pouvoir mieux les identifier, ils avouent ne pas savoir ce qui se passe dans ce secteur et parlent de faire du ménage; ils mêlent l'aspect financier et les heures groupes financières avec la responsabilité que les S.E.A. se sont donnés d'être à l'écoute des gens.

Pourtant, pendant ce temps, ce secteur n'en finit plus de progresser en heures auto-financées, en nombre de clients et en diversité dans les choix de cours offerts, parce que sur la ligne de feu nous croyons aux gens et en leurs moyens et respectons leurs valeurs, leur rythme d'apprentissage, leur désir de devenir mais adapté à eux et non pas à nos valeurs. Nous nous refusons de manipuler les gens pour leur faire admettre que nos valeurs, nos préoccupations devraient être les leurs.

C'est pourquoi nous souhaitons un ajustement énergique de la part des gens en mal de missionnarisme qui ont le pouvoir d'en haut et qui osent remettre en cause l'existence même de ce secteur. Qu'on les sorte de leur tour d'ivoire, qu'ils viennent vivre sur le terrain, rencontrer le vrai monde, discuter avec eux, si notre langage n'est pas assez convainquant ou pas crédible; qu'ils le fassent sans arrière pensée et je dirais même avec la naïveté d'un enfant, aussi pourront-ils juger par eux-mêmes.

Quant à nous, nous croyons que la D.G.E.A. doit avoir des priorités dans ce secteur mais priorité n'est pas exclusivité, c'est pourquoi nous souhaiterions que la D.G.E.A.:

- 1) Etablisse des priorités dans ce secteur;
- 2) Remette à ses partenaires locaux l'enveloppe globale de ses ressources financières, quitte à exiger qu'un pourcentage soit affecté aux "OVEP", aux syndicats, etc.;
- 3) Permette à la population l'accessibilité, à des coûts populaires, à des services dans le secteur socio-culturel en assurant un encadrement adéquat et qu'elle distingue entre un encadrement administratif et pédagogique. Ceci assurera la qualité de nos services.

- 4) Accepte qu'une personne qui désire avoir une initiation dans un domaine particulier se trouve elle-même défavorisée même si ça ne rencontre peut-être pas la définition qu'on en fait;
- 5) Respecte le cheminement du milieu et qu'elle laisse le leadership aux institutions d'enseignement que sont les S.E.A.;
- 6) Reconnaisse l'auto-financement comme faisant partie intégrante des services offerts à la population;
- 7) Réalise qu'il peut se faire du socio-culturel valable même si le coût de la ressource auprès du groupe n'est pas assumé par la D.G.E.A. Le fait de payer 25\$ et plus ne donne pas la garantie de qualité de l'enseignement;
- 8) Etablissee des moyens de contrôle adaptés à ce secteur et non pas copiés sur d'autres;
- 9) Déclare d'une façon non-équivoque l'importance qu'elle attache à ce secteur.

Yvon Robillard
Responsable de la
Formation socio-culturelle
C.S.R. St-François

PRESENTATION.

Depuis déjà plusieurs années, nombreux sont les organismes qui oeuvrent au niveau de la formation professionnelle de la main d'oeuvre et plus particulièrement dans le secteur de la Formation Industrielle ou formation en cours d'emploi de travail.

Ce secteur malgré un départ lent a pris une ampleur qu'il faut maintenant considérer comme un membre à part entière au niveau de la Formation Industrielle. C'est ainsi qu'après quelques années d'expérience, notre groupe se croit maintenant en mesure d'apporter quelques remarques, tirées du vécu, qui nous le croyons tous, sauront éclairer les membres de cette honorable Commission d'Etude.

Ce document vous est présenté par le groupe, composé de cinq conseillers pédagogiques en Formation Industrielle de la région 04, et désignée Centre du Québec. Ce sont:

Roland Auclair, Commission Régionale Vieilles-Forges,
Guy Lebrun, Commission Régionale de la Mauricie,
Réjean Nolin, Commission Régionale des Bois-Francs,
Gaston Marcotte, Commission Régionale St-François,
Maurice Pagé, Commission Régionale de la Mauricie.

Il faudrait ajouter que notre territoire comprend une autre Commission Scolaire. Il s'agit de la Commission Régionale Provencher qui est desservie par le conseiller pédagogique de la Commission Régionale St-François.

Nous travaillons tous à temps plein, dans ce secteur de formation et ensemble notre expérience montre un bilan relativement captivant. Finalement, nous considérons notre rôle comme étant le prolongement extérieur du Service de l'Education des Adultes. Ce prolongement se pratique directement sur le marché du travail avec l'entreprise, l'instructeur désigné et le stagiaire, mais il est compris à l'intérieur des S.E.A.

MOTIFS.

Le partage des rôles entre les différents organismes provinciaux fait état de la responsabilité qui incombe au Ministère de l'Éducation du Québec en matière d'assistance pédagogique dans le cadre de la formation industrielle.

En effet, il est entendu entre les ministères impliqués, que le M.E.Q., par l'entremise du Service de l'Éducation des Adultes du milieu, soit tenu d'assurer l'assistance pédagogique des projets de formation industrielle sur requête du M.T.M.

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les commissaires, notre souci de la formation industrielle est grand et le rôle qui nous est attribué ne l'est pas moins. Voilà un premier point qui à lui seul, vaut le déplacement afin de vous présenter ce document. Mais d'autres préoccupations justifient notre démarche aujourd'hui.

Dans un premier temps, cette représentation veut informer Mesdames et Messieurs les commissaires, de ce qu'est la formation industrielle dans la région 04.

Un autre objectif de la représentation de ce jour, voudrait attirer l'attention des membres de cette commission sur certaines lacunes qui peuvent encore exister et que nous aimerions voir disparaître.

Un troisième but désire améliorer la qualité de la formation industrielle pratiquée sur notre territoire.

Finalement notre groupe voudrait vous présenter certaines recommandations qui seraient susceptibles d'améliorer la qualité de nos services pour la formation industrielle et nos interventions dans ce même secteur.

DEFINITION DE FORMATION INDUSTRIELLE.

Avant de vous entretenir de principes généraux, permettez que l'on vous apporte une définition de la formation industrielle.

"On entend par formation industrielle, toute formation professionnelle destinée aux adultes et qui se donne sous la responsabilité d'un employeur ou d'un groupe d'employeurs. Normalement, cette formation se fait dans les locaux d'un employeur mais peut aussi être dispensée dans d'autres endroits considérés comme le prolongement de l'entreprise".

Principes généraux

L'objectif premier des C.E.I.C. (Centres d'Emplois et Immigration du Canada) et les C.E.Q. (Centres d'Emplois du Québec) est de trouver des emplois aux gens qui en expriment la demande, aux nombreux chômeurs qui se présentent aux différents Centres d'Emplois Canadiens ou Québécois.

Lorsque les candidats qui se présentent au C.E.I.C. ne possèdent pas la formation requise pour postuler tel ou tel poste, une entente est conclue entre le C.E.I.C., le M.T.M. et une entreprise locale pour que la formation se donne sur les lieux mêmes de la Compagnie. Ainsi le C.E.I.C. et le M.T.M. partagent un objectif commun, à savoir de trouver des employeurs désireux d'offrir la formation dans leurs locaux.

Sur requête du M.T.M., le M.E.Q. via ses Services de l'Education des Adultes, se doit d'assurer l'assistance pédagogique des projets de formation industrielle. Ce service s'appuie sur des ententes, entre les Ministères impliqués.

1- Accord Fédéral-Provincial sur la Formation Professionnelle des Adultes; Section 4, formation industrielle, conclu le 28 juin 1974; p. 19

Les Services offerts s'inscrivent aux activités réalisées dans le cadre des activités d'aide à la formation en cours d'emploi en milieu de travail.

Ce programme de formation veut donc aider les entreprises des secteurs primaire, secondaire et tertiaire à organiser des programmes de formation lorsque:

- l'entreprise manque de main d'oeuvre qualifiée pour occuper certains postes vacants;
- des employés risquent de perdre leur emploi, parce qu'ils ne sont pas qualifiés pour faire face aux changements technologiques ou autres;
- l'entreprise veut former ou perfectionner des contremaîtres, ou certains cadres;
- des employés pourraient accéder à des postes supérieurs moyennant un complément de formation.

Dans les limites de ses responsabilités et des mandats qui lui sont confiés, le service, par son conseiller pédagogique, organise des activités pour aider les entreprises à réaliser des programmes de formation adaptés à leurs besoins et à ceux de leurs employés.

- A) Pourcentage des industries de 1 à 10 employés (petite)
- B) Pourcentage des industries de 10 à 50 employés (moyenne)
- C) Pourcentage des industries de 50 et + employés (grosse)
- D) Sexe des stagiaires - féminin : 39.3%
- masculin: 60.7%
- E) Age des stagiaires: 20 ans et -: 36.0%
20 à 25 ans: 24.6%
25 à 30 ans: 16.4%
30 à 35 ans: 8.2%
35 à 40 ans: 6.6%
40 à 45 ans: 3.2%
45 à 50 ans: 5.0%
- F) Secteurs d'activités des entreprises:
- | | |
|----------------------------|-------|
| 1. Vêtement (manufacture) | 15.3% |
| 2. Vente et service | 15.3% |
| 3. Services professionnels | 12.8% |
| 4. Meubles (fabrication) | 10.2% |
| 5. Métal | 7.6% |
| 6. Alimentation | 7.6% |
| 7. Industries diverses | 30.7% |

ECHANTILLONNAGE DES PROJETS ET DES USAGERS

DE LA

FORMATION EN INDUSTRIE

GENRE D'INDUSTRIE	FONCTION DE TRAVAIL	Pet. 10@10	Moy. 10@50	Gr. 50 +	F	H	- 20	20 25	25 30	30 35	35 40	40 45	45 +	Scol
Alimentation	Commis-boucher		X			1	1							12
Pâtisserie	Pâtissier	X			1					1				15
Boulangerie-pâtisserie	Boulangier-pâtissière	X			1			1						8
Fabrication de meubles	Contremaître			X		1		1						14
Fabr. de meubles antiques	Conducteur de soudeuse à l'arc immergé			X		6	2		4					11
Fabr. de meubles	Règleur-conducteur de machines à bois		X			1		1						10
Fabrication meubles	Règleur-conducteur de machines à bois	X				5	3	2						12
Fabr. matériel agric.	Soudeur-monteur		X			3	2		1					10
Fabr. machinerie	Conducteur machine commandée par bande perforée			X		4	2	2						14
Fabr. de machinerie	Commis-vendeur de pièces		X			1					1			15
Garage	Commis-vendeur de pièces		X			1		1						13
Rép. équip. soudure	Réparateur de machine à souder	X				1				1				10
Scierie	Grutier de chantier forestier		X			1	1							10
Ferme Porcine	Ouvrier agricole à l'élevage de porcins	X				1	1							10
Fabr. Prod. Vét.	Commis aux commandes			X	1			1						14
Grossiste prod. indust.	Acheteur de matériel	X				1					1			12
Coiffure pour hommes	Coiffeur pour hommes	X			1		1							11
Imprimerie	Dessinateur commercial	X				1	1							12
Céramiste	Modelliste en céramique	X				1		1						13
Centre Achat Entretien	Ouvrier d'entretien des bâtiments	X				1							1	7
					24	37	22	15	10	5	4	2	3	
		X			39.3	60.7	36.0	24.6	16.4	8.2	6.6	3.2	5	11

ECHANTILLONNAGE DES PROJETS ET DES USAGERS

DE LA
FORMATION EN INDUSTRIE

GENRE D'INDUSTRIE	FONCTION DE TRAVAIL	Pet. 1@10	Moy. 10@50	Gr. 50 +	F	M	- 20	20 25	25 30	30 35	35 40	40 45	45 +	Scor.
Confection de vêtements	Maintenance générale en couture		X		1		1							8
" "	Conductrice de machine à piquer			X	7		1	3	1		1		1	9
" "	Maintenance générale en couture		X		2		1				1			10
" "	Opératrice de machine à coudre		X		1				1					10
" "	Opératrice de machine à coudre			X	1				1					10
Vente & rép. fourrures	Finisseur de vêtement de fourrure	X			1							1		16
Fabr. & Vente Prod. Tissés	Tisserand sur métier	X			2	1	1			1			1	9
Tannerie	Teinturier		X			1					1			7
Vente & Rép.App.Electr.	Opératrice d'ordinateur		X		1					1				13
Vente & Rép.Art.Sports	Réparateur d'articles de sports	X				1		1						11
Vente & Rép.App.Electr.	Dépanneur d'appareils de radio et de télévision		X			1		1						13
Vente & Fabr. Trophées	Gérant de commerce	X				1						1		12
Vente & Rép.Equip.Agric.	Installateur et réparateur d'appareils agricoles		X			1	1							11
Dentiste	Assistance dentaire	X			1	1								13
Dentiste	Assistance dentaire	X			1	1								11
Agence de voyage	Agent de voyage	X			1				1					11
Agence mobilier en douan.	Facturier en importation	X			1		1							12
Bureau de comptable	Opérateur d'ordinateur		X			1			1					12

CARACTERISTIQUES DE NOS USAGERS OU ADHERANTS, SELON LE CAS.

Toute industrie, commerce ou corporation à but lucratif qui a besoin de former du personnel pour répondre aux changements technologiques ou encore assurer son bon fonctionnement, peut adhérer au programme de formation en industrie.

Les stagiaires sont, dans la plupart des cas, de nouveaux employés qui arrivent sur le marché du travail. La majorité de ces nouveaux employés étaient auparavant en chômage, avaient un emploi dans un autre type d'entreprise, sont des diplômés de niveau secondaire ou collégial qui n'ont pu se trouver d'emploi dans leur sphère d'activités ou sont des "drop-out".

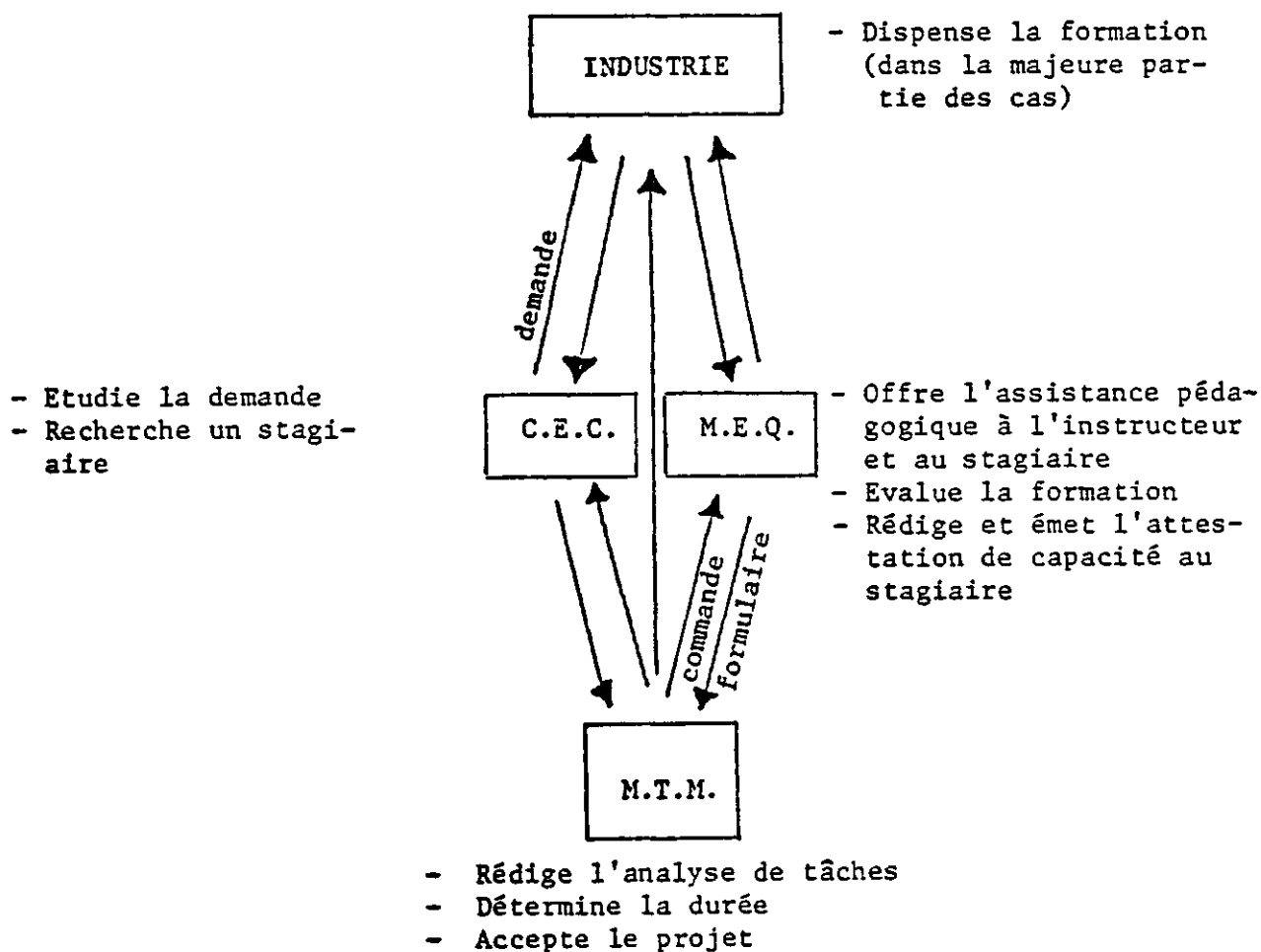
Certains d'entre eux sont des handicapés. Un autre groupe de nos usagers sont des personnes ayant un emploi dans l'entreprise, et qui pour des raisons technologiques doivent être formées à de nouvelles tâches.

Un échantillonnage de 39 industries et 61 stagiaires que vous retrouverez en annexe, nous a permis de sortir les coordonnées des usagers du programme de formation en industrie.

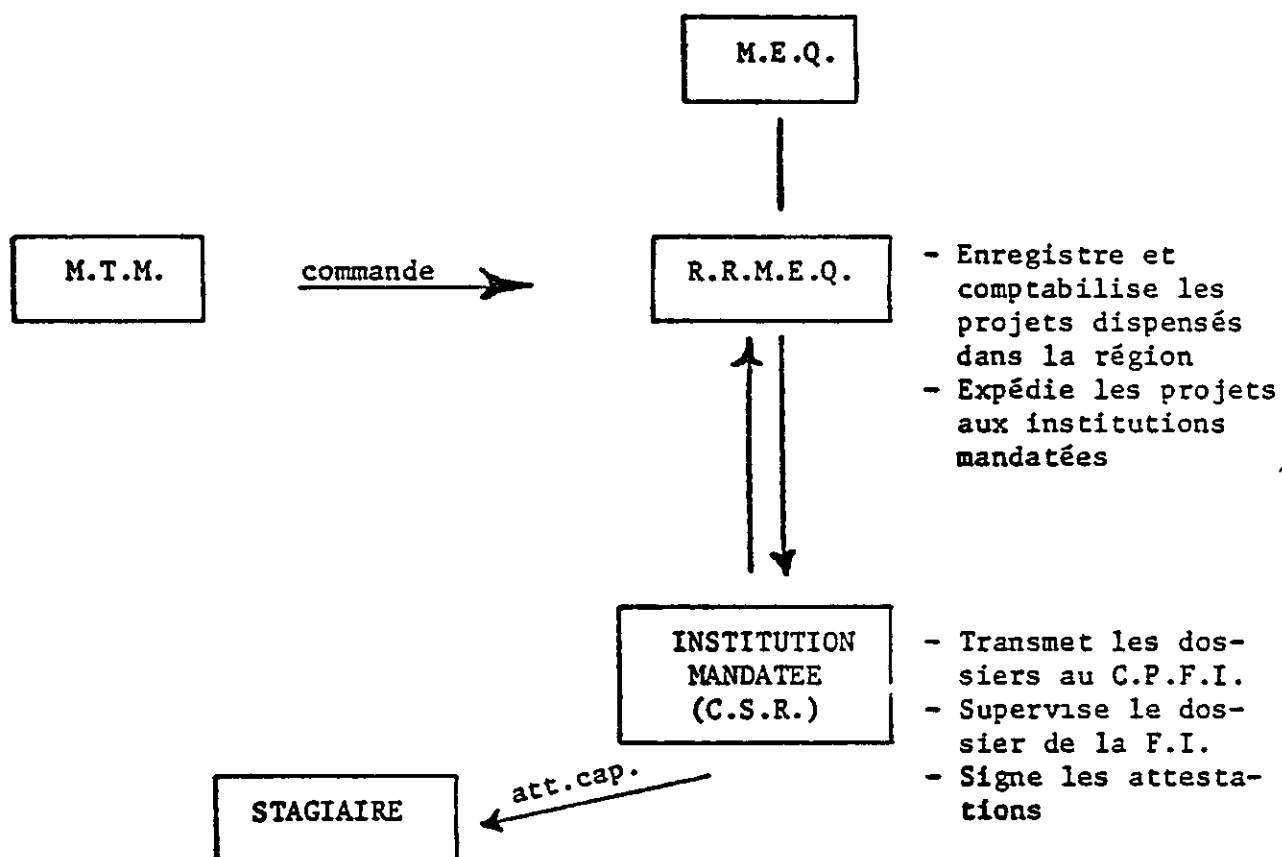
STRUCTURE ET ORGANISATION DE LA FORMATION EN INDUSTRIE.

Nous vous présentons la structure et l'organisation de la Formation en Industrie à l'aide de quatre organigrammes:

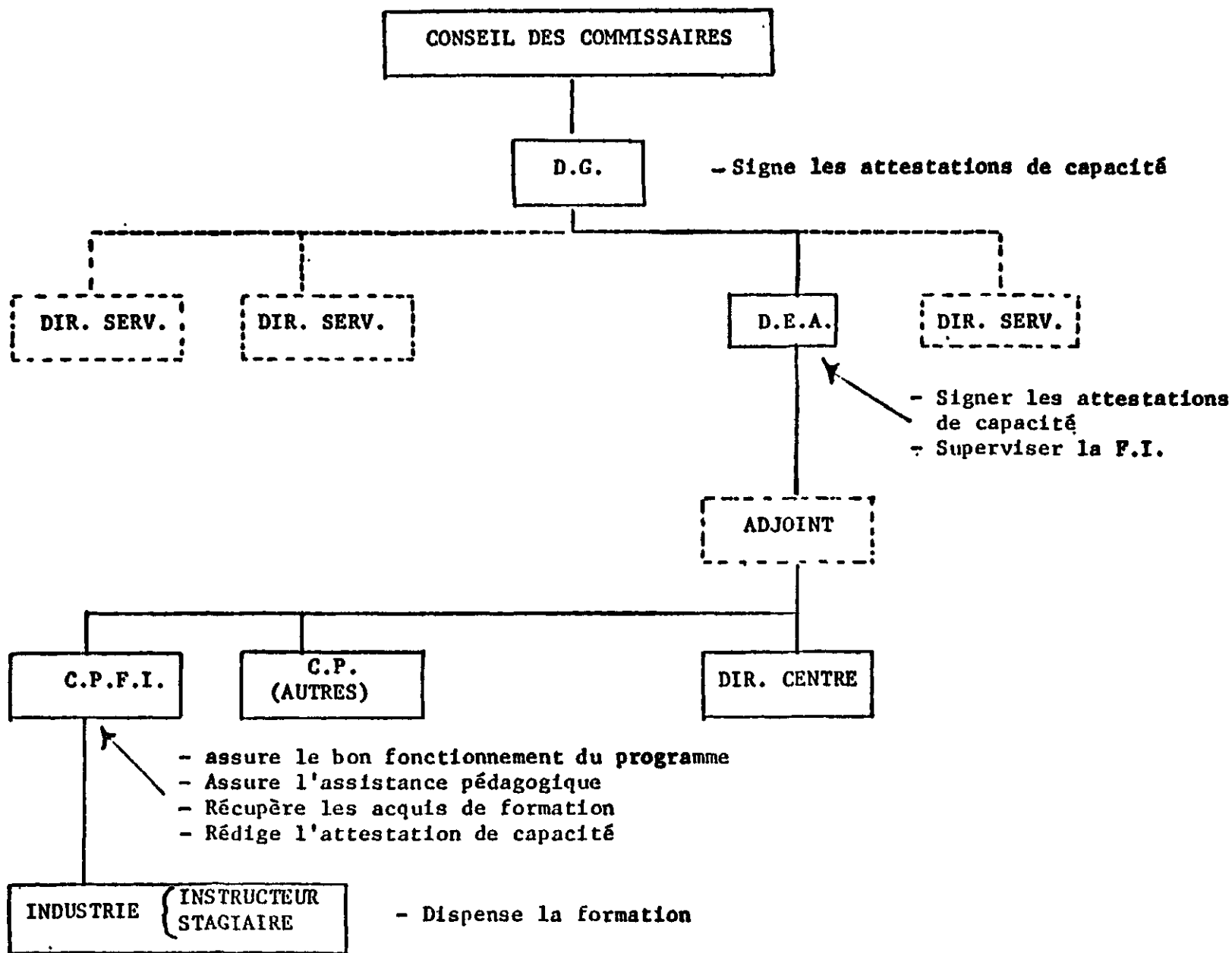
organisationnelle et rôle des différents ministères (M.T.M. - M.E.Q.) et industries.



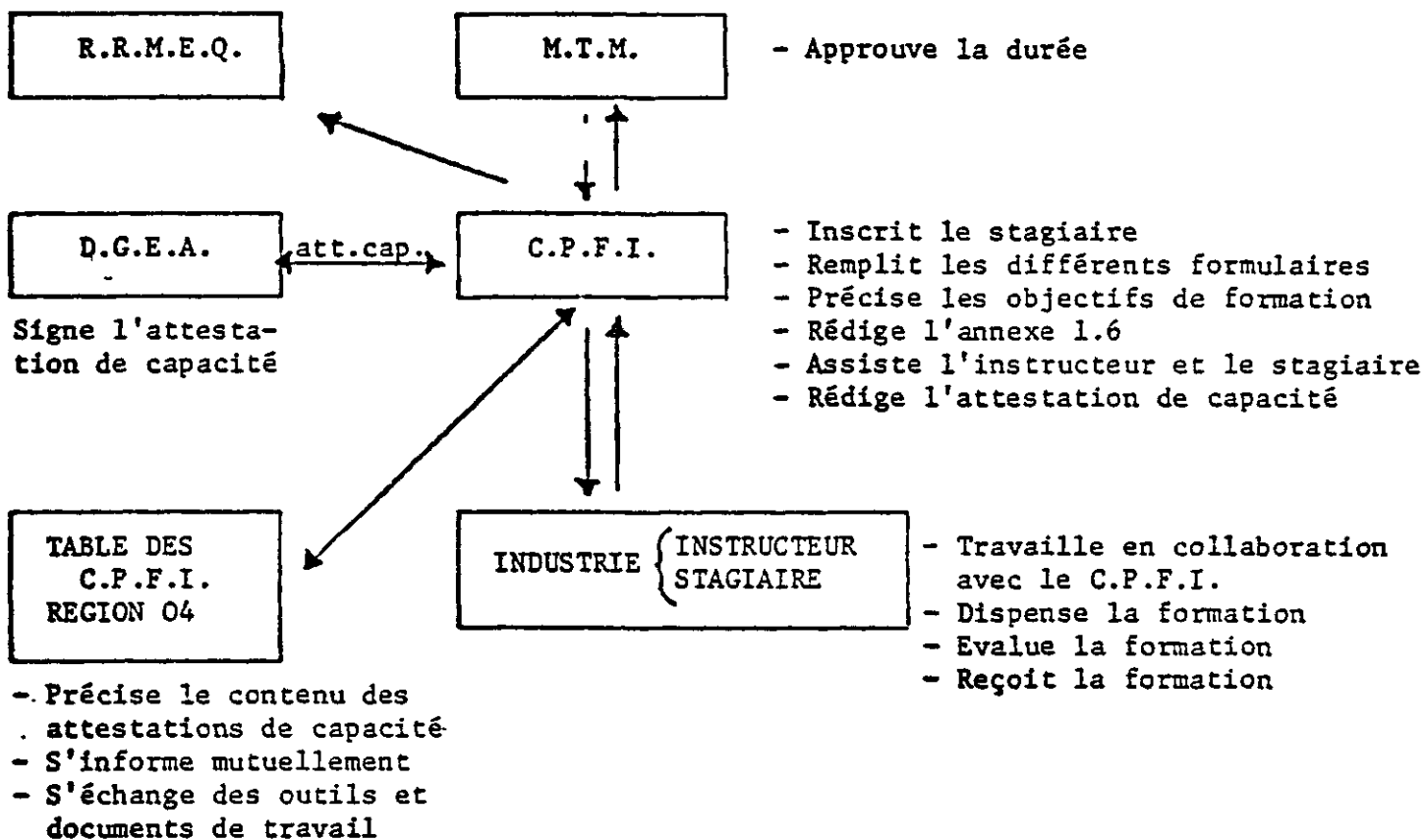
B) Structure organisationnelle de la Formation en Industrie au M.E.Q. et rôle des différents impliqués.



C) . Structure organisationnelle de la Formation en Industrie dans les institutions mandatées et rôle des différents impliqués.



D) Structure organisationnelle du C.P.F.I. et rôle de chaque intervenant.



MODELES ET METHODES PEDAGOGIQUES UTILISES.

Notre fonction étant celle d'un conseiller pédagogique et non d'un spécialiste du métier, nous nous limitons dans nos interventions surtout dans l'assistance pédagogique de tous les points du projet.

Le modèle pédagogique employé le plus fréquemment dans la formation industrielle est l'"imitation".

Ce genre de formation consiste très souvent en la répétition et la maîtrise de gestes dits "professionnels". La fonction de travail qu'occupe le stagiaire est pratiquement toujours une nouveauté pour lui. Pour ce faire, l'instructeur doit transmettre à l'apprenti toute une série de méthodes, de gestes et de techniques qui amèneront celui-ci à exécuter le travail selon les exigences de l'entreprise.

Les méthodes pédagogiques les plus souvent utilisées sont: l'exposé, la démonstration et la pratique contrôlée. Celles-ci sont plus ou moins bien utilisées par les instructeurs désignés, leur manque de préparation en est la raison.

Le secteur d'activités de la formation industrielle se situe en presque totalité dans la petite et la moyenne entreprise. Ce genre d'industrie ne possède pas de spécialiste de la formation, c'est pourquoi les instructeurs de la plupart des projets sont des employés que l'employeur improvise responsable de la formation sans aucune préparation.

Un des rôles du conseiller pédagogique de la formation industrielle est d'aider l'instructeur du projet dans son rôle de "transmetteur" de connaissances et surtout de techniques de travail. Cette tâche doit se faire de façon très expéditive car nous avons peu de temps à consacrer à chacun des instructeurs étant donné le nombre de projets que nous avons à faire le suivi.

Voici les recommandations les plus fréquentes signalées aux instructeurs:

- Déterminer les objectifs de la formation au stagiaire, celui-ci, ayant compris le pourquoi de sa formation, sera plus désireux et plus en mesure de progresser dans son apprentissage.
- Mettre à profit les expériences antérieures du stagiaire celui-ci, possédant déjà des connaissances et des habiletés, il est souhaitable de greffer à ces acquis antérieurs, les connaissances et les habiletés nouvelles requises à l'accomplissement de sa nouvelle fonction de travail.
- Initier dans un climat d'apprentissage détendu. Les attitudes de l'instructeur peuvent jouer un rôle bénéfique ou malheureux dans le déroulement du programme de formation. Des encouragements et des rencontres, périodes d'évaluation, favorisent l'évolution de l'apprentissage.
- Classifier les apprentissages par ordre de difficultés, du plus simple au plus complexe. La motivation, le réalisme, les aptitudes de base et les habitudes du travail varient d'un stagiaire à l'autre. Un instructeur doit user de souplesse dans le choix de ses méthodes de formation. Il doit parfois modifier l'ordre des apprentissages durant la période de formation afin d'adapter son programme au besoin du récepteur, en l'occurrence, le stagiaire.
- Transmettre les connaissances d'une manière positive, c'est-à-dire, en expliquant et en démontrant au stagiaire la façon exacte de faire mais non seulement ce qu'il faut éviter de faire. Le stagiaire doit imiter l'instructeur dans son apprentissage sous la surveillance attentive de celui-ci. Si nécessaire, l'instructeur corrige ou encourage le stagiaire dans son mode d'exécution.

- Vérifier périodiquement l'évolution des apprentissages. Les progrès du stagiaire se réalisent par vagues d'amélioration, entrecoupées de certaines périodes latentes dans lesquelles le stagiaire piétine. Il est important pour l'instructeur d'encourager, d'expliquer différemment, d'utiliser une meilleure technique afin de stimuler davantage le stagiaire et d'éliminer ses périodes difficiles.

- Evaluer les acquis du stagiaire par intervalles réguliers et à la fin de la période de formation. L'auto-évaluation du stagiaire, discutée avec l'instructeur, à la suite de l'apprentissage de chacun des objectifs spécifiques du programme, est une des méthodes les plus efficaces en industrie. Elle permet, en effet au stagiaire, d'évaluer lui-même son rendement en vue d'améliorer sa capacité et de se perfectionner de façon continue. De plus, afin de valoriser davantage l'évaluation des acquis, une évaluation finale, en présence du conseiller pédagogique à la formation en industrie, permet à celui-ci de pouvoir rédiger l'attestation de capacité émise au stagiaire formé en milieu industriel.

FINANCEMENT.

Le financement peut être décrit selon deux volets: le financement des projets et le financement de l'organisme.

FINANCEMENT DES PROJETS.

Les projets de formation en industrie sont financés entièrement par le Centre d'Emploi et d'Immigration du Canada. La subvention allouée à l'employeur est en fonction de plusieurs facteurs et nous n'avons aucune influence sur celle-ci.

FINANCEMENT DE L'ORGANISME.

Le financement de l'organisme pour les activités de la formation en industrie est régi présentement par la D.G.E.A. d'après des règles précises.

Le salaire du conseiller pédagogique est remboursé intégralement à l'institution par la D.G.E.A. et un montant de 4 500 \$ est alloué pour défrayer les frais dits "support administratif" (frais de secrétariat).

De plus, le financement des frais de voyage est déterminé selon le nombre et la catégorie de projets et l'étendue du territoire.

Le montant alloué pour la récupération des acquis de formation est calculé comme suit: 125\$ par projet et le maximum est 50% de ceux que l'institution traite.

Ce dernier montant sert à combler une partie des frais de secrétariat, les frais de déplacement, les honoraires pour l'utilisation de personnes-ressources qui aident le conseiller pédagogique à récupérer les acquis de formation des stagiaires et enfin les autres dépenses inhérentes à la formation en industrie.

Présentement, il est difficile pour nous de vous présenter des recommandations pour ce qui est du financement, car un comité formé par la D.G.E.A. est à considérer les recommandations sur ce point lors du colloque de février 1980 et un rapport sur le financement de la formation en industrie devrait être rendu public prochainement.

PROJETS PARTICULIERS.

L'école et l'industrie étant deux mondes bien différents, l'assistance pédagogique fournie par les conseillers pédagogiques en formation industrielle exige une approche plus technique.

Le contexte industriel diffère évidemment du contexte scolaire quant au type d'intervention que peut y mener le Ministère de l'Education par l'entremise des Services de l'Education des Adultes.

Alors que dans un établissement scolaire, il a le contrôle de presque toutes les variables (choix du professeur, sélection des élèves, locaux et matériel adéquats, programme pré-déterminé et réalisable dans le temps fixé), dans l'industrie ces facteurs sont complètement hors de notre contrôle ou contrôlés par nous de façon très mitigée.

Le C.P.F.I. (Conseiller Pédagogique en Formation Industrielle) doit constamment s'adapter au contexte particulier de l'entreprise pour arriver à fournir une assistance pédagogique efficace. Non seulement doit-il posséder une compétence pédagogique, mais il doit aussi savoir adapter son intervention et être capable de déceler certains facteurs qui pourraient nuire ou rendre impossible le bon déroulement de la formation.

En définitive, chaque projet de formation révèle un caractère particulier car:

- La formation est dispensée selon les besoins particuliers de l'employeur.
- Chaque stagiaire en formation ne possède pas les mêmes antécédents c'est-à-dire les mêmes connaissances, les mêmes habiletés et la même expérience du travail. De plus, la réceptivité de chacun est très variable.

- Le besoin du milieu diffère d'une place à l'autre pour une même fonction de travail.
- La disponibilité de l'instructeur et sa facilité à transmettre des connaissances varient d'une personne à l'autre.
- L'ouverture d'esprit face à la formation est différente d'une industrie à l'autre.
- L'endroit où le stagiaire est mis en situation d'évaluation ne permet pas toujours les accessibilités désirées.
- Pour toutes ces raisons, le conseiller pédagogique en formation industrielle doit être capable d'établir de bonnes relations avec le représentant de l'industrie, l'instructeur et le ou les stagiaires en formation.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.

Depuis trois ans, l'arrivée de professionnels à temps plein dans ce dossier a suscité des changements importants par rapport à l'intervention possible du Ministère de l'Education du Québec.

Auparavant, les personnes affectées à l'assistance pédagogique étaient le plus souvent embauchées sur une base temporaire; la plupart du temps, il s'agissait de professeurs ou autres professionnels des Services de l'Education des Adultes et, par conséquent, ils ne pouvaient s'engager à fond dans le dossier. La création de postes officiels de conseiller pédagogique en formation industrielle devait permettre une meilleure planification de l'intervention du Ministère de l'Education du Québec, une certaine uniformisation du travail des conseillers pédagogiques, une meilleure communication entre eux et, avec les organismes concernés et à long terme, une évolution du rôle du Ministère de l'Education du Québec dans la formation industrielle.

Notre expérience, si brève soit-elle, nous force à constater que l'objectif principal de certains employeurs est la rentabilité dû à la subvention et que la formation ne constitue pour eux qu'un moyen parmi d'autres d'atteindre leurs objectifs.

Notre première démarche doit donc tendre à sensibiliser l'employeur aux avantages qu'il peut retirer d'une formation adéquate de ses employés et à lui faire prendre conscience de sa responsabilité dans cette formation. Par la suite, nous devons en arriver à obtenir sa collaboration dans le processus de formation qui mènera éventuellement à la reconnaissance des acquis du stagiaire.

Un des obstacles auquel doit faire face le conseiller pédagogique, réside dans le fait que l'entreprise n'est pas informée, clairement au départ, quant à l'importance, à l'objectif et au type même de son intervention. Dans le cas où l'employeur est réticent à collaborer avec lui et étant donné que le Ministère de l'Education du Québec ne possède pas de moyen direct de pression pour amener l'employeur à se conformer à ses exigences, le conseiller pédagogique en formation industrielle se voit contraint de prendre une décision quant à son type d'intervention dans le programme de formation; ou bien il continue de travailler dans ce climat plus ou moins favorable au bon déroulement de la formation, espérant quand même atteindre ses objectifs, ou bien il se retire, privant, par le fait même, le stagiaire du droit qu'il aurait de se voir reconnaître sa formation.

Dans le cas où l'employeur démontre quand même une certaine disponibilité face à l'intervention du conseiller pédagogique, les avantages que son entreprise peut retirer d'une telle reconnaissance officielle de la formation du stagiaire ne lui apparaissent pas toujours évidents. Bien au contraire, dans certains cas, nous avons pu constater une certaine résistance de l'employeur face à l'élaboration d'une telle attestation. Il arrive que l'employeur craint de perdre son employé ou d'être contraint de lui payer un meilleur salaire.

Ces considérations constituent un bilan plutôt négatif mais qui correspond quand même à une réalité à laquelle doit faire face le conseiller pédagogique en tentant de jouer son rôle d'assistance pédagogique.

Nous espérons cependant, qu'avec son expérience et sa présence de plus en plus fréquente dans l'entreprise, le conseiller pédagogique parviendra à corriger l'image que se fait souvent l'employeur face à cet intervenant, face à cet autre représentant du gouvernement. Il lui faudra réussir à prouver à l'entreprise que son soutien pédagogique peut constituer pour elle un atout important dont elle bénéficiera à long terme par un rendement optimal de son employé.

Suite à cet exposé, nous recommandons:

- Que les données, sur le stagiaire, recueillies par le Centre d'Emploi et d'Immigration du Canada, soient transmises par la Direction Générale de la main d'oeuvre avec l'analyse de tâches et la demande d'assistance pédagogique.
- Que l'industrie soit informée, dès la signature du contrat de formation, de l'intervention du Service de l'Education des Adultes du milieu.
- Que l'entente intergouvernementale sur la formation industrielle inclus une clause permettant l'échange de documents sur ces programmes de formation entre les intervenants en plus de réunions triparties convoquées trimestriellement et par sous-région.
- Que le financement, de ce dossier par la D.G.E.A., soit maintenu aux conditions actuelles afin de permettre l'embauche de personnes ressources pour les projets dont le C.P.F.I. manque de connaissances préalables.

- Qu'un processus soit mis en vigueur afin de permettre au C.P.F.I. un ressourcement ou un perfectionnement adéquat.
- Que la D.G.E.A., par l'entremise du S.P.E.X., uniformise un système provincial d'outils d'évaluation pour une meilleure crédibilité de l'attestation de capacité.
- Que la D.G.E.A. continue à assumer un support technique pour la rédaction d'attestations de capacité.
- Que l'instructeur soit informé, dès la signature de l'entente entre le C.E.I.C. et l'employeur, des fonctions qui lui incombent pendant le programme et de sa disponibilité envers le C.P.F.I. et le stagiaire.

Roland Auclair,
C.S.R. Vieilles-Forges

Gaston Marcotte,
C.S.R. St-François

Guy Lebrun,
C.S.R. Mauricie

Réjean Nolin,
C.S.R. Bois-Francs

Maurice Pagé,
C.S.R. Mauricie

A MADAME LA PRESIDENTE
ET AUX MEMBRES DE LA COMMISSION.

Enfin, pouvons-nous dire, une occasion unique de nous faire entendre puis écouter dans notre désir profond d'améliorer la formation des adultes.

C'est avec joie que nous avons accueilli la formation de votre commission et c'est avec optimisme que nous présentons ce mémoire.

Puisse vos recommandations être une réponse au désir d'épanouissement et de croissance des adultes du Québec.

LES DIRECTEURS DES SERVICES D'EDUCATION DES ADULTES
DES COMMISSIONS SCOLAIRES REGIONALES DE LA REGION ECONOMIQUE 04.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE.SITUATION ACTUELLE.

La formation professionnelle des adultes est toujours malade malgré tous les soins dont elle est entourée: accord, mécanismes opérationnels, additions et précisions, entente, protocole d'entente, etc...

Nous sommes obligés de constater, avec beaucoup d'autres, que la formation professionnelle est un fouilli administratif qui engendre une insatisfaction profonde dans nos milieux éducatifs. La lourdeur des structures, des rouages actuels et la multitude des intervenants constituent un obstacle majeur au bon déroulement de la plupart des activités et accentuent la difficulté de planification. Les dédoublements, comme les systèmes inutiles, privent les adultes de services éducatifs en raison des coûts qu'ils engendrent.

IL EST URGENT DE REVENIR A UNE PLUS SAINTE ADMINISTRATION
--

ESTIMATION DES BESOINS.

L'offre de services éducatifs, faite par les Services de l'Éducation des Adultes, en matière de formation professionnelle découle de l'estimation des besoins en main d'oeuvre (marché du travail) et des besoins de la main d'oeuvre (les individus). Il revient au Ministère du Travail de dresser le tableau actuel des besoins du marché du travail (besoin en main d'oeuvre) mais il ne lui revient pas de juger ceux de la main d'oeuvre. Il appartient à l'individu de décider de ses besoins de formation.

Besoins en main d'oeuvre - MTM Besoins de la main d'oeuvre - les individus

Comme il revient au Ministère de l'Éducation d'assurer la formation des individus, le rôle du MTM devrait se limiter à celui mentionné plus haut. Le fait pour le MTM de continuer à intervenir apparente l'évaluation des besoins de la main d'oeuvre à celle de la main d'oeuvre et les individus partent perdants, si leurs besoins ne correspondent pas à ceux en main d'oeuvre.

Subjuguer les besoins en main d'oeuvre à ceux de la main d'oeuvre c'est nier le droit de l'adulte à l'éducation.
--

ACCESSIBILITE.

Par exemple, l'accessibilité au programme de formation professionnelle à temps partiel est limitée aux individus poursuivant l'un des trois objectifs suivants: perfectionnement, recyclage ou réorientation obligatoire. Les cas d'orientation ou de réorientation personnelle sont exclus: la femme au foyer qui envisage s'intégrer au marché du travail; la personne désirant changer de métier.

Il devrait exister des enveloppes budgétaires distinctes pour répondre, d'une part, aux besoins en main d'oeuvre (marché du travail) et aux besoins de la main d'oeuvre, d'autre part.

Il ne nous apparaît pas normal qu'une opération imposant aux travailleurs un cours de sécurité de construction ou d'autres programmes viennent puiser ses fonds à même ceux devant servir à répondre aux besoins de la main d'oeuvre. Il y aurait lieu de s'interroger sur la place faite aux individus par rapport à celle où c'est le marché du travail qui conditionne tout.

A cet égard, comment ne pas nous interroger lorsque nous voyons fonctionner l'énorme filtre à besoins qui s'appelle la table régionale et qui est responsable d'établir les objectifs régionaux et les priorités régionales, d'accepter ou de refuser les cours selon les priorités régionales établies, d'accepter ou refuser les candidats! Comment ne pas s'interroger lorsque deux membres sur trois de la table régionale représentent les intérêts du marché du travail (MTM, CEIC)!

Pourquoi ne pas laisser les travailleurs s'adresser directement à leurs institutions de formation?

Cet outil de contrôle qu'est la table régionale et tout ce qui l'accompagne (CFP, CEIC), n'a pas sa place en formation professionnelle et n'est qu'un poids pour ralentir et compliquer le fonctionnement des institutions de formation. Mentionnons que la C.F.P. a au moins dix bureaux satellites de son bureau central. Est-il nécessaire de déployer une telle organisation pour recruter et inscrire environ 3,500 personnes alors que les Services de l'Education des Adultes ont déjà du personnel en place

et que de toute façon le maigre budget consacré à la formation professionnelle (388 494 \$ en 80-81) est déjà tout engagé rendu en décembre. Nous croyons que l'argent investi dans le réseau C.F.P. pourrait être déplacé et transformé en heures de formation et que cette mesure, loin de pénaliser les travailleurs, leur permettrait d'obtenir plus de formation.

C.F.P.

11 bureaux + le personnel = combien d'heures-groupe de formation

CERTIFICATION.

Un autre domaine qui mérite réflexion et changements est celui de la reconnaissance de la scolarité et de la compétence. A l'heure actuelle, il n'y a pas que les unités acquises en milieu scolaire qui font l'objet d'une évaluation et conduisent de plus à la délivrance d'une attestation de niveau de scolarité. Il y aurait lieu d'avoir deux systèmes de certification:

- a) un premier système de certification qui atteste de la scolarité en cumulant des unités à l'intérieur du système d'éducation, peu importe la spécialité:
(exemple: un D.E.S. Diplôme d'Etude Secondaire
un D.E.C. Diplôme d'Etude Collégiale)

- b) Un deuxième système de certification qui atteste celui-là de la capacité professionnelle d'un individu, peu importe que cette formation ait été prise en/ou hors institution et peu importe le niveau de scolarité du candidat.

PLACE DE L'EDUCATION DES ADULTES.

La place de l'éducation des adultes dans les Commissions Scolaires retient aussi notre attention. Il ne va pas nécessairement de soi pour l'ensemble des catégories de personnel que la Commission doit offrir des services éducatifs aux adultes tout comme aux enfants.

Il se pose donc régulièrement des problèmes d'utilisation ou de partage de locaux par les Services d'Education des Adultes. Ce phénomène joue autant dans nos propres Commissions Scolaires que dans les composantes locales. La clientèle de jour diminue et il n'y a toujours pas plus de place pour une utilisation dans le jour par les adultes. Les conflits naissent assez facilement quand les Services de l'Education des Adultes veulent par exemple entrer un "étranger" dans les ateliers.

Au niveau des Commissions Scolaires locales nous avons l'impression dans certains cas que les possibilités de "temps supplémentaire" pour les concierges sont négociées sur le dos et au détriment des Services d'Education des Adultes. Les remarques entendues lors de nos démarches laissent parfois entendre que le pouvoir de décision concernant l'utilisation des locaux appartient aux concierges plutôt qu'à la Commission.

Chaque Commission Scolaire devrait favoriser l'accès à ses locaux autant de jour que de soir.
