

Mémoire présenté
à la
Commission d'Etude sur la Formation
Professionnelle et Socio-Culturelle
des Adultes

par

EPOC Montréal

Décembre 1980

Lundi le 22

Jacques Therriault
pour le personnel permanent.

TABLE DES MATIERES

<i>EPOC Montréal -présentation</i>	1.
<i>Caractéristique des participants de EPOC Montréal</i>	2.
<i>Motifs amenant à la présentation du mémoire</i>	3.
<i>Formation dispensée</i>	4.
<i>Modèles et méthodes pédagogiques utilisés</i>	5.
<i>Structure d'organisation de notre groupe et son financement</i>	7.
<i>Inquiétudes et recommandations :</i>	
<i>Introduction</i>	8.
<i>Information</i>	9.
<i>Accessibilité</i>	10.
<i>Reconnaissance de l'expérience et préalables</i>	12.
<i>Contenu des programmes</i>	13.
<i>Andragogie</i>	14.
<i>Echanges des Services</i>	15.
<i>Structure</i>	17.
<i>Formation vis-à-vis le marché du travail</i>	18.
<i>Conclusion.</i>	19.

Annexe 1: Liste des compagnies formant le Consortium.

EPOC MONTREAL

Fondé à Montréal en 1969, sous les auspices de la Banque de Montréal, EPOC Montréal, est le résultat d'un désir de prise de responsabilité sociale de l'entreprise privée. Centre de recyclage destiné aux jeunes adultes à faible scolarité, il est maintenant sous la responsabilité de trente et une compagnies supportées par le Gouvernement fédéral par le biais du Ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Elles ont formé un Consortium à but non lucratif destiné à subventionner son action. (La liste de ces compagnies: en annexe).

EPOC (Education, Placement, Orientation, Communication) oeuvre à Montréal. Un Consortium analogue fut constitué à Winnipeg. A Halifax, un projet semblable est dirigé sous les auspices de la Chambre de Commerce.

Dix conseillers/professeurs, deux secrétaires, un directeur forment le personnel permanent de EPOC Montréal. A chaque année, cent quarante jeunes adultes forment son personnel temporaire et sont engagés, au "salaire horaire minimum" à raison de deux groupes de soixante-dix par six mois, à travailler à leur propre formation.

Ce recyclage est offert à des jeunes qui, pour des raisons diverses, n'ont pas les aptitudes ou les attitudes nécessaires pour s'intégrer dans le milieu du travail. Ces raisons sont souvent nées des lacunes mêmes du système de l'éducation offert à la jeunesse actuelle: drogue, délinquance, pauvreté, sociale et culturelle, manque d'orientation et de supports. Le programme s'adresse à des jeunes de milieux défavorisés qui ont abandonné leurs études avant la fin du secondaire. Ceux-ci doivent être intéressés à s'inscrire dans une démarche de changement.

Caractéristiques des participants de EPOC Montréal

Ce sont des garçons ou des filles:

1. Agé(e) de 18 à 23 ans.
2. N'ayant pas plus d'un secondaire IV non complété mais pas moins d'une 7ième année.
3. Hors de l'école régulière depuis au moins 1 an.
4. Sans emploi (ou sous-employé(e)) au moment de la sélection.
5. D'une intelligence moyenne au moins.
6. Sans trouble profond d'ordre psychiatrique.
7. Personnellement désavantagé(e) économiquement et/ou socialement.
8. Motivé(e) à se prendre en charge et à se recycler.

Résultats

Ils ne réussissent pas tous. Leur succès statistique et aussi le nôtre se situe autour de 70%. Cependant leur vie change, leur autonomie augmente, leur prise en charge se structure, leur processus de changement s'engage profondément dans tous les aspects de leur personnalité.

Nous restons officiellement en contact avec eux pendant deux ans; mais il y en a plus d'un qui, depuis dix ans, nous tiennent au courant de leur propre évolution.

Motifs amenant la présentation du mémoire

Notre implication, depuis dix ans, dans l'éducation de jeunes adultes nous fournit une expérience et une philosophie que nous voulons partager avec la commission afin de pouvoir améliorer notre approche et proposer quelques éléments dynamiques au système déjà en place.

Nous considérons notre participation comme un devoir et nous croyons, au cours des dix dernières années, avoir développé une approche qui se doit d'être connue avant que toute politique de l'éducation ne soit élaborée.

L'amalgame très riche de l'expérience en milieu de travail, du recyclage scolaire et de la technique des relations humaines rend notre programme unique. Son parrainage par le secteur privé et public amène un haut niveau d'implication. Son respect profond du jeune adulte le rend différent. Pour ces raisons et le fait d'être porte-parole des anciens participants de notre projet, nous désirons nous impliquer.

De nombreuses lacunes dans le système actuel (notre clientèle en vient et s'y confronte encore régulièrement: information, accessibilité, programme et autres, nous en rapportons huit aspects dans la partie "Inquiétudes et recommandations" de notre mémoire,) et quelques solutions nous ont été présentées, nous voulons vous en faire part.

Formation dispensée

Nous offrons un programme de formation de six mois qui se veut un pont entre le "drop-out" du secondaire, chômeur et prestataire de bien-être social, et le marché du travail.

Notre approche a trois supports privilégiés:

- Le recyclage scolaire général et spécialisé,
- Le mini-stage de formation en milieu industriel et dans le monde des affaires,
- les sessions de relations humaines.

Le recyclage scolaire se fait d'une part, avec les matières de base langue maternelle, mathématiques de base, lecture et d'autre part avec des matières spécialisées et l'utilisation de machines techniques préparatoires au monde du bureau et du milieu industriel semi-spécialisé, machines à écrire, calculateurs, photocopieurs, travail de bureau, dessins techniques et industriels.

Le mini-stage en est un d'apprentissage réel dans un milieu de travail support et réaliste. Trois cent compagnies environ y collaborent ou y ont apporté leur concours depuis nos débuts. Il dure trois semaines et est contrôlé par une supervision sévère de l'industrie et de notre part. Deux fois par programme, les participants y sont soumis.

Les sessions de relations humaines sont orientées vers la connaissance de soi et les techniques d'interrelation. Elles dirigent vers la prise en charge et l'autonomie et se termine dans une recherche active d'emploi qui finalise le passage à EPOC. Etre attentif à ses besoins, pour la première fois, souvent et apprendre la possibilité du choix dans sa vie sont deux outils qui font de ce mode d'intervention le coeur de notre programme depuis dix ans.

Modèles et méthodes pédagogiques utilisés

Nous sommes un programme offert aux français et aux anglais. Deux groupes de quatorze anglophones et trois groupes de quatorze francophones ne peuvent répondre à la demande. Nous en refusons cinq sur six. Notre sélection se doit d'être très sévère et fait appel à deux sessions de tests (personnalité et intelligence), à une entrevue individuelle. Chose curieuse: plusieurs d'entre eux ont déjà, dans leur enfance ou adolescence été classés dans des programmes réguliers allégés ou autres programmes courts pour personnes reconnues moins intelligentes; malgré quoi, après six mois dans notre programme, ils sont capables de répondre aux exigences du monde du travail. Deux conseillers/professeurs sont responsables de chaque groupe et s'occupent de tous les aspects du programme.

Le matériel utilisé est souvent programmé et suit le rythme de chacun. Il n'y a donc pas ou peu de cours magistraux. A cause de l'évaluation hebdomadaire, le programme est continuellement revérifié par les premiers intéressés: les participants de ce programme. Les conseillers/professeurs exercent le contrôle. Cette approche permet de suivre le rythme de chacun même si certaines parties de notre matériel n'est pas programmé et individualisé parce que nous permettons à chacun d'y aller à sa vitesse et à son intérêt.

La forte proportion des relations humaines amène une profondeur et une implication qui captivent chacun. La participation va donc de soi et tous sont invités à prendre leur place dans tous les aspects du projet.

La recherche intégrée d'emploi, la plongée périodique en mini-stage nous obligent à continuellement tenir compte de l'expérience de l'individu. Le ratio candidats/conseiller nous permet de partir des besoins réels du groupe et de fournir un support additionnel dans les rencontres de "counselling" individuelles.

Partant de l'expérience de l'individu, le-groupe se structure dans une expérience constamment revérifiée et se termine dans un emploi réel. Le suivi de deux ans que nous appliquons à chacun de nos anciens (succès ou échecs) nous maintient dans la mise à jour réelle qui nous permet d'ajuster notre approche.

Structure et organisation de notre groupe et son financement

Un consortium sans but lucratif de trente et une compagnies apporte son support en argents, en stages, en placements. Un Conseil d'Administration voit à son contrôle et à sa politique. Un directeur et un personnel de douze professionnels, choisis pour leurs expériences multiples qui font d'eux des généralistes plutôt que des spécialistes, travaillent à l'application de la philosophie et voient à la bonne marche du programme.

Au support financier du secteur privé s'ajoute l'aide du Gouvernement Fédéral par le biais de son programme de formation en industrie de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, 70% environ des coûts du projet sont couverts par son apport.

Les groupes sont composés de quatorze personnes et sont à peu près autonomes dans leur programme propre, à l'intérieur d'un ensemble que le groupe permanent auto-structure et auto-évalue à tous les six mois.

EPOC Montréal souhaite aider les jeunes qui forment la plus importante couche de chômeurs et "sans emploi" au pays. C'est un organisme qui croit répondre à un besoin du milieu et qui y propose une solution nouvelle et constamment révisée afin de rompre la chaîne du bien-être social et du chômage chronique qui affecte une partie importante de notre société. Son existence permet de croire à une diminution des obligations financières que la communauté devrait assurer en supportant ces prestations. Elle les fait nécessairement diminuer parce qu'elle tend à faire rompre une tradition souvent familiale dans certains milieux, tout en rehaussant l'image d'individus qui partaient perdants.

Inquiétudes et recommandations

Nous voulons vous soumettre quelques-unes de nos préoccupations et suggérer quelques solutions que nous croyons importantes. Nous avons regroupé celles-ci sous huit thèmes majeurs en problèmes et en suggestions.

1. L'information,
2. L'accessibilité,
3. La reconnaissance de l'expérience et les préalables,
4. Le contenu des programmes,
5. L'andragogie,
6. L'échange des services,
7. La structure,
8. La formation vis-à-vis le marché du travail.

Nous nous y penchons dans les pages qui suivent, nous espérons que cette participation saura vous être utile.

Premier thème: Information

Problèmes

Notre groupe est surpris de constater le manque d'information adéquate sur les services offerts en éducation des adultes: les cours en général et particulièrement ceux dispensés par les C.E.I.C. et les C.M.Q. La clientèle anglophone avec laquelle nous travaillons se dit encore plus mal servie. Et l'expérience nous montre que les jeunes adultes ne savent pas où s'adresser ni quelles sont les règles qui régissent le système.

Nous sommes inquiets de voir que l'on fait beaucoup plus au Québec pour nous faire boire du vin que pour nous stimuler à profiter de services qui, déjà existants, pourraient nous enrichir. Tout le monde au Québec connaît les "connaisseurs" mais très peu savent comment le devenir.

Solutions suggérées

Nous souhaitons une centralisation de l'information qui réunirait les données existantes et permettrait aux organismes marginaux de formation de se faire connaître de façon simple sans être nécessairement dépendants d'un point central. Un numéro simple de téléphone, avec le principe du système de la CTCUM; autobus, pourrait devenir connu de tout le Québec.

En fait, nous espérons que de véritables moyens et efforts soient tentés afin d'atteindre vraiment le public. Qu'un effort d'imagination soit initié non seulement pour diffuser l'information mais aussi pour stimuler le goût et provoquer l'esprit à aller chercher plus loin. Nous suggérons de faire appel aux compagnies, aux syndicats et aux différents organismes déjà en place pour collaborer dans un but de plus être pour les Québécois.

Deuxième thème: Accessibilité

Problèmes

Il semble qu'il soit plus difficile de s'inscrire dans la réalité que dans la publicité. Certains individus ont l'impression d'être découragés plutôt qu'encouragés dès le départ de leurs premières démarches. Plutôt que d'explorer les avenues possibles, on leur parle de préalables multiples, de longueur de programme en terme d'infini, de non-reconnaissance de leurs expériences ou de cours suivis à un niveau inférieur ou de connaissances acquises par d'autres moyens que le système régulier. Il leur est suggéré de s'adapter au système en place et parfois de changer leurs besoins.

Il semble qu'ils soient ensuite soumis à de multiples règles qui ne tiennent pas toujours compte de la réalité des travailleurs adultes. Au CEGEP, on doit s'inscrire à quatre cours pour obtenir la gratuité scolaire, il est vrai que l'honnêteté n'est pas de rigueur. Les horaires et processus d'inscription ne sont pas toujours pratiques. Les frais de cours, les coûts des livres et autres dépenses inhérentes à l'éducation ne sont pas toujours abordables pour tous. Et enfin, un manque de "counselling" d'orientation permet de nombreuses erreurs de direction et une absence de vision du futur d'emploi.

Solutions suggérées

Nous souhaitons que le mode de financement des services de l'Éducation aux Adultes soit changé afin que ceux-ci ne soient plus en compétition face à la clientèle et puissent respecter les besoins des gens sans avoir à penser à leur survie. Une planification locale ou régionale permettrait d'empêcher le dédoublement de certains cours. Les frais pour les contribuables en seraient diminués.

Nous croyons qu'il est possible de créer des mécanismes qui permettent la reconnaissance d'acquis faits par d'autres moyens que le système régulier,

expérience ou études personnelles. De même, nous croyons que les préalables pour un cours ou un programme ne doivent pas nécessairement être les mêmes pour tous. Nous souhaitons qu'il soit possible de se présenter à des examens qui permettent l'obtention d'équivalence. Notre programme ne peut pas, au Québec, obtenir un diplôme officiel du Ministère de l'Éducation mais cela se fait semble-t-il aisément avec nos programmes de Halifax et Winnipeg.

Nous pensons que peuvent être offerts des programmes raccourcis, pour les gens à très faible scolarité. Pour eux les démarches sont souvent trop longues, surtout si elles s'ajoutent à une liste d'attente pour un cours offert au C.E.I.C. ou dans un C.M.Q. Nous avons entendu parler de deux ans d'attente. Il est possible aussi de travailler des mécanismes qui permettent l'ajustement après une erreur d'orientation.

Ce que nous souhaitons davantage c'est que la philosophie de l'Éducation au Québec soit stimulante et permette à l'individu de croire à sa grande capacité d'apprendre, afin que les gens voient leur possibilité de changer leur orientation et de pousser plus loin leurs apprentissages quelsqu'ils soient. Nous travaillons avec des jeunes adultes qui avaient peine à obtenir les notes de passage dans les programmes réguliers, ils ont été souvent considérés comme moins intelligents. Pourtant plusieurs d'entre eux reprennent en six mois deux ou trois années de scolarité et deviennent compétitifs avec des jeunes de secondaire cinq commercial. Leur faculté d'apprendre a-t-elle augmentée avec leur absence de l'école régulière pendant au moins un an?

Troisième thème: Reconnaissance de l'expérience et préalablesProblèmes

Quand l'expérience n'est pas reconnue, quand de nombreux préalables plus ou moins consistants sont à refaire, plusieurs adultes ont l'impression de retourner à l'arrière. Quand la motivation ne fait pas de doute et que le désir de réussir est indéniable, tout devrait être mis en oeuvre pour aider et encourager un processus de changement, résultat de tout apprentissage.

Solutions suggérées

La différence dans l'apprentissage chez nos participants les surprend eux-mêmes. Elle nous fait croire que l'expérience a beaucoup de place dans tout le déroulement du système d'acquisition des connaissances. Aussi croyons-nous que certains préalables ne sont pas nécessairement obligatoires partout et pour tous. Aussi souhaitons-nous des équivalences pour l'expérience comme des apprentissages de stage. Aussi, espérons-nous plus de poids pour l'expérience dans le processus d'admission à tous les programmes et cours offerts.

Nous demandons que soit étudié par l'état un système d'apprentissage.

Quatrième thème: Contenu des programmesProblèmes

Nous apprenons que certains cours ayant le même contenu sont dispensés à des niveaux différents et ne donnent pas droit à la même reconnaissance. Nous croyons que certains contenus de formation devraient être envisagés qui toucheraient le monde du travail et le monde de la vie en général, ce que le système en place semble avoir négligé.

Solutions suggérées

Nous voulons qu'une planification régionale ou locale établisse clairement les niveaux et concentre l'énergie sur la réponse aux besoins plutôt qu'aux règles du système. Nous suggérons que plus de formation soit proposée en relations humaines et en apprentissage de bien et mieux vivre dans tout le système régulier pour une meilleure préparation à la vie. Et comme nous croyons que, toute expérience d'apprentissage est transférable en termes de connaissances, nous souhaitons une meilleure collaboration entre le système de l'éducation et l'industrie pour augmenter l'apprentissage en milieu de travail de sorte que l'enseignement tienne compte de la réalité du monde du travail et de la vie en général.

Cinquième thème: AndragogieProblèmes

Malgré le nombre grandissant des apprenants adultes, il n'y a pas encore de politique réelle concernant l'adulte dans notre système régulier. On ne sait pas ce qu'il est vraiment. On lui répète souvent purement et simplement les cours du programme régulier. On tient très peu compte de son expérience. Et il est à la remorque de l'enseignement régulier.

Solutions suggérées

Nous voulons que soit encouragée la recherche et stimulée l'utilisation de méthodes spéciales dans la formation des adultes. Pour que les exigences des cours et autres formations soient en contact avec le milieu de travail de l'adulte, tiennent compte de sa disponibilité particulière et de son expérience dont il faudrait revaloriser le partage.

Nous souhaitons que l'enseignement aux adultes devienne rencontres de partage d'expériences où des généralistes peuvent aider à ce que la connaissance ne parte pas toujours de la même source. L'on oublie souvent dans une classe d'adultes que le professeur est quelque fois le moins expérimenté.

Sixième thème: Echange des services

Problèmes

Nous croyons que l'auto-financement amène les services à s'arracher la clientèle plutôt qu'à se la distribuer. On oublie que l'échange des services empêcherait les dédoublements et diminuerait de beaucoup les coûts. La planification serait plus efficace.

Solutions suggérées

Nous proposons une centralisation de l'information et une collaboration pour l'utilisation de tout ce qui se fait de marginal pour répondre aux besoins du "drop-out" du régulier. Nous pourrions prendre notre clientèle à même le bassin des non-satisfaits du système scolaire régulier. Nous espérons leur donner le goût d'un retour aux études à long terme dans une perspective d'éducation continue.

Nous essayons de mettre en application nos suggestions et profitons déjà de cette possibilité. Nous avons inscrits depuis les deux derniers groupes, nos participants au cours de français écrit de l'Université de Montréal, C.A.F.E. Actuellement, deux cours de langue seconde en français et en anglais sont offerts à ceux de nos participants qui veulent en profiter, par la C.E.C.M. dans nos locaux deux soirs semaine. Le C.E.I.C. participe par l'intermédiaire de l'un de ses conseillers à l'orientation de notre groupe à orientations multiples. Nous avons souvent fait appel à l'organisation F.A.V.I.C. pour des rencontres d'information (consommation, sexualité, droits) avec nos participants. Le support de l'entreprise privée nous est déjà acquis par la possibilité des stages, la collaboration des agents du personnel et autres employés pour la préparation à la recherche d'emploi, à la supervision des stages et à l'embauche de ces jeunes. Nous pouvons même participer à certaines sessions d'entraînement organisées

chez les membres du Consortium.

Beaucoup de ressources pourraient-êtres ainsi partagées et profiteraient à beaucoup plus de gens tout en coûtant beaucoup moins cher: meilleure utilisation des ressources physiques et humaines déjà en place.

Septième thème: StructureProblème

La grande diversité de ce qui est offert fait qu'une bonne partie du système passe inaperçue.

Solutions suggérées

Nous souhaitons plus d'unité entre les différents Ministères, un plus grand effort pour faire connaître ce qui existe déjà avec un meilleur contrôle mais pas plus de paperasses.

Nous voulons que la formation en industrie soit favorisée, augmentée, organisée et soutenue par le gouvernement. Nous souhaitons qu'elle reste cependant libre de son propre contrôle de qualité et de contenu de programme. Comme nous espérons que la partie marginale déjà en place conserve sa propre autonomie et ne se voit pas tuée par la bureaucratie. Nous croyons que ce serait une erreur de vouloir les récupérer et en faire un autre système. Nous pensons qu'il serait adapté d'y donner un support accru.

Huitième thème: Formation vis-à-vis le marché du travail.Problèmes

Nous constatons que la transition entre les deux mondes de l'école et du marché du travail, est très difficile. D'une part, le monde de l'école produit un grand nombre de "drop-out", notre clientèle en vient et nous ne pouvons en accepter plus de un sur six. D'autre part, la préparation au monde du travail est souvent inadéquate et produit chômeurs et prestataires de bien-être.

Solutions suggérées

Nous souhaitons plus de programmes comme le nôtre. Moins longs et attachés à l'expérience, ces programmes offrent un moyen terme. Nous voulons voir augmentés le rapport formation/monde du travail et par le fait même la création de mécanisme de reconnaissance de l'expérience.

Enfin nous croyons qu'il est temps qu'une étude sérieuse soit entreprise du système scolaire régulier pour trouver le malaise qui fait que nous nous retrouvons avec un si haut taux d'abandons et un tel nombre de jeunes qui arrivent désabusés et avec une éducation à finir entre dix-huit et vingt-cinq ans dans l'un des plus haut taux de chômage au Canada.

CONCLUSION

Naturellement beaucoup des lacunes du système actuel viennent d'un abandon des responsabilités que tous doivent partager. Relativement jeune, l'éducation des adultes a probablement dépassé ses visées de départ beaucoup trop rapidement. Les uns n'ont pas eu le temps de s'ajuster et les autres ont subi. Le silence de la masse devant le malaise n'a pas plus aidé que l'absence de politique globale. Aussi notre groupe croit-il que c'est vers ce genre de solution qu'il faut se tourner: la prise en charge de sa responsabilité propre par tous les impliqués dans ce grand système.

Nous proposons donc la collaboration de toutes les instances au lieu de la confrontation. Nous avons souvent eu à subir les contrecoups de cette deuxième. Que les gouvernements, les industries, les syndicats, les formateurs et la structure en place du système s'unissent dans un désir profond de créer un mode d'éducation qui tienne compte aussi des besoins de l'individu en même temps qu'ils voient à la satisfaction de leurs besoins propres. Ainsi le premier intéressé du système, l'apprenant, ne se sentira pas délaissé et verra son devoir de faire enfin lui-même quelque chose pour lui.

SOCIETES MEMBRES DU CONSORTIUM

Aluminium du Canada, Ltée
Banque de Montréal
La Banque d'Epargne de la Cité et du District de Montréal
Banque Nationale du Canada
La Banque Royale du Canada
Bell Canada
Bombardier Inc.
La Brasserie Molson du Québec Limitée
CALA H.R.C. Limitée
Canadair Limitée
Canadien Pacifique Limitée
Canron Inc.
Celanese Canada Inc.
C-I-L Inc.
Ciments Canada Lafarge Ltée
Compagnie des Chemins de Fer Nationaux du Canada
Compagnie Trust Royal
Consolidated-Bathurst Inc.
Crédit Foncier
Culinar Inc.
Du Pont Canada Inc.
Edper Investments Ltd
La Fédération de Québec des Caisses Populaires Desjardins
La Fondation Harold Crabtree
Le Groupe C-S-L Inc.
Gulf Canada Limitée
Imasco Limitée
Joseph E. Seagram et Fils, Limitée
Les Minoteries Ogilvie Ltée
Steinberg Inc.
Sun Life du Canada, Compagnie d'Assurance-Vie