

SERVICE

15-20 inc.

4834 ave Verdun, VERDUN
Tél: 767-5707

Commission d'étude
sur la formation
des adultes
Palais de Justice
1, Notre-Dame Est,
7e étage,
Montréal, Québec
H2Y 1B6

Verdun, le 19 Décembre 1980

Bonjour,

Service 15-20 Inc., par le dépôt d'un mémoire à la commission, vous fait part de sa réflexion et de ses recommandations quant à l'éducation des adultes.

Bien à vous,
Pierre Francoeur,



Président,
Service 15-20 Inc.,

TABLE DES MATIERES

Présentation	i
Table des matières	ii
1- Présentation	
A- Historique.....	1
B- Mission et objectifs spécifiques.....	2
2- Motifs.....	3
3- Principes	
A- Contexte.....	5
B- Population cible.....	7
C- But.....	8
4- Usagers.....	9
A- Axe d'avenir.....	12
5- Structure	
A- Statut juridique.....	13
B- Personnel.....	13
C- Liens avec les autres intervenants.....	14
6- Objectifs.....	16
A- Programme.....	17
B- Démarche collective et individuelle.....	18
7- Pédagogie	
A- Donnée.....	20
B- Méthode.....	21
8- Financement.....	24
9- Conclusion.....	26
10- Recommandations.....	29

1- Présentation

A) Historique

En Janvier 1974, naît le "Service de Main d'Oeuvre pour les Jeunes de 15 à 20 ans du Sud-Ouest de Montréal". Celui-ci offre un service de placement aux jeunes de 15 à 20 ans des quartiers économiquement faibles et socialement défavorisés du Sud-Ouest de Montréal: Petite Bourgogne, Saint-Henri, Pointe-St-Charles, Verdun, Côte-St-Paul, Ville Emard, LaSalle et Lachine. Les jeunes utilisent un service axé sur la promotion des valeurs positives du travail et sur la formation professionnelle.

En Juin 1978, le Service de Main d'Oeuvre du Sud-Ouest de Montréal s'incorpore sous le nom de "Service 15-20 Inc.," en vertu de la loi des compagnies 3e partie. Ce processus s'inscrit dans une nouvelle orientation favorisant une démarche plus collective de l'intégration des jeunes en regard à un travail spécifique et à une autonomisation de ses rapports avec la collectivité. L'orientation selon les intérêts et les besoins des jeunes devient prédominant dans les démarches de recherche d'emploi.

En Mars 1979, dans le cadre d'un nouveau financement parrainé par le Ministère de l'Emploi et de l'Immigration, Service 15-20 Inc. consolide la mise en oeuvre de stages en emploi pour les 15-24 ans.

Le 23 Juin 1980, Service 15-20 Inc. débute un programme de formation à l'emploi pour les 15-24 ans. Ceci dans le cadre d'un Programme d'Aide à la Création Locale d'Emploi (P.A.C.L.E.) via les argents du Ministère de l'Emploi et de l'Immigration.

A la même époque que la mise en oeuvre du programme de formation à l'emploi, Service 15-20 Inc. obtient du Ministère des Affaires Sociales une subvention pour amorcer des interventions sociales auprès des jeunes du Sud-Ouest Montréalais.

B) Mission et objectifs spécifiques

Service 15-20 Inc. est un organisme à but non lucratif, voué à la promotion et à la défense des intérêts des jeunes travailleurs du Sud-Ouest de Montréal.

Sa mission en est une d'éducation axée sur des objectifs de formation et d'information en lien aux réalités économiques et sociales auxquelles les 15-24 ans ont à se confronter. Cette mission et objectifs s'inscrivent en respect aux intérêts et aux besoins des jeunes.

2- Motifs

Ouvrer depuis 6 ans, bonant malant, aux grés des directives ministérielles et des subventions en découlant, dans un quartier et un secteur d'intervention où nous sommes le seul à oeuvrer constitue, à nos yeux, une volonté et une capacité indéniable d'élaborer et de constituer des alternatives de formation orientées non pas sur l'obtention de diplômes ou d'une formation professionnelle mais bien axée sur l'autonomie des jeunes adultes. Tout un enjeu en ces temps de crise économique et éducationnelle.

Nos motifs sont de trois ordres:

- 1- Vous signifier l'existence de Service 15-20 Inc. à titre d'organisme de formation auprès des jeunes adultes.
- 2- Vous souligner que la population adulte n'est pas un groupe homogène mais bel et bien fractionné en intérêts économiques et sociaux différents sinon divergents.
- 3- Vous affirmer l'urgence d'élaborer une politique cohérente d'éducation des adultes et d'y implanter les mécanismes aptes à répondre aux besoins et intérêts des jeunes adultes.

De plus, nous tenons à vous informer du rôle que nous voulons voir conférer aux membres de la commission.

L'éventuel rapport Jean revêt à nos yeux une importance comparable à celle attribuée au rapport Parent pour les années 60 et au rapport Castonguay-Nepveu pour les années 70.

Nos inquiétudes proviennent de l'importance accordée par les pouvoirs politiques aux travaux de la commission. Ceci, en regard à l'écart qu'il y a eu entre les recommandations des rapports Parent et Castonguay et la mise en oeuvre de réformes dans les secteurs de l'éducation et de la santé.

Service 15-20 Inc. considère que le mandat réel des commissaires est d'outrepasser le mandat politique de la commission. Ceci dans la perspective où les commissaires doivent prendre tous les moyens pour que les réformes apportées à la formation des adultes soient conformes aux intentions et aux recommandations de la commission.

3- Principes

A) Contexte

Service 15-20 Inc. est implanté dans le Sud-Ouest de Montréal. La situation socio-économique de cette région s'effrite progressivement selon Cross et McCann¹. Cet effritement prend racines selon trois (3) causes:

- Le développement d'une nouvelle technologie et de nouveaux systèmes de production qui incitent les industries à se localiser plus loin des centres là où l'espace est disponible et bon marché.
- Les progrès réalisés dans le domaine du transport routier et en particulier du camionnage qui incitent les entreprises à se localiser près des axes routiers plutôt que des voies ferrées.
- La construction de la voie maritime (1952-1959) qui tout en soutirant la vocation du canal Lachine a agi comme catalyseur du déclin observé dans cette région.

Cette situation lègue aux quartiers du Sud-Ouest une population active vieillissante. Selon un rapport du Groupe Inter-Universitaire de prospective Québécoise,² les effets du vieillissement de la population provoquent entre autres:

- Une croissance lente de la demande qui réduira la croissance économique, donc, peu de création d'emplois.

1- Cross, Ian et Bernard McCann "Pour un renouveau de la rue Wellington" school of urban planning, McGill University. Mars 1979 page 3.

2- En collaboration, Prospective Socio-économique du Québec, 1ere étape, synthèse d'ensemble, O.P.D.Q., Québec, 1977. page 102-103.

- Une mobilité géographique industrielle et inter-professionnelle moins grande.

donc les incidences seront négatives quant aux perspectives de travail pour les jeunes dans les vingt prochaines années.

En plus d'un vieillissement de la population active, nous devons tenir compte, pour le Sud-Ouest Montréalais, d'un autre facteur: l'augmentation d'une main d'oeuvre non-qualifiée. Au Québec, pour l'année scolaire 1976-1977, l'abandon scolaire au niveau du secondaire est de 10.86%³.

Ainsi retrouve-t-on chez ces jeunes non-diplômés un taux de chômage de 36.5%.⁴ Ce taux est plus que le double de celui de la population active des 15-24 ans qui pour le mois d'août 1980 est de 15.1%.⁵

Nous devons, de plus, considérer que les 15-24 ans constituent 45.1% des chômeurs Québécois, soit une proportion beaucoup plus élevée que leur proportion dans la population active soit 26.6%.

Ainsi, il convient de conclure, comme l'affirme Pierre-Georges Garneau⁷, que le taux de chômage varie en sens inverse au niveau de scolarité et que quelque soit le niveau de scolarité, le taux de chômage des jeunes Québécois est supérieur à celui des actifs de 25 ans et plus.

3- BOUDREAU, Gilles. " Les abandons scolaires dans les écoles des commissions scolaires 1972-73 à 1976-77" Ministère de l'Education, Septembre 1979. page 10,14.

4- CORBEIL, Paul. "L'abandon scolaire et le marché du travail" dans la revue CRITERE. Automne 1980, no.29 p.46.

5- Cité dans la revue "Le marché du travail" Octobre 1980, Vol 1, no 6, p.9

6- Statistique Canada, la population active, C.A.T. 71-001, Décembre 1979.

7- La revue " Le marché du travail" Vol 1, no.3 1980, p.41

B) Population cible

Devant un tel portrait, nous devons répondre aux intérêts et besoins des jeunes adultes que nous identifions comme SANS STATUT. Ceux-ci sont caractérisés par leur absence de formation scolaire adéquate, de qualification professionnelle reconnue et d'expérience pertinente sur le marché du travail. Ils ne sont ni travailleur, ni chômeur, ni étudiant..

Hypothéqués économiquement et socialement, les jeunes SANS STATUT sont quotidiennement prisonniers de leurs incapacités:

- d'écouter
- de s'exprimer
- de prendre des décisions
- de prendre des initiatives
- de systématiser toute démarche

et cela, doublé d'un manque:

- de confiance en soi
- de motivation
- d'orientation
- d'autonomie

Ils ont une image fort négative d'eux-même, les conduisant ainsi à développer des attitudes défaitistes. Ce qu'ils exigent ce ne sont pas des diplômes ni une formation professionnelle mais bien d'être capable et de pouvoir se sentir bien par rapport à eux-mêmes et utile par rapport aux autres.

Ils veulent s'impliquer économiquement et socialement. Mais par quel bout commencer? Leur impuissance à matérialiser leurs aspirations, les amènent à se culpabiliser encore plus.

De la nécessité, pour les jeunes SANS STATUT, de briser leur aliénation, perceptible à leur isolement, à leur incapacité d'élaborer leur propre discours et à matérialiser leurs propres aspirations, Service 15-20 Inc. ne doit pas voir à reproduire les modèles de formation professionnelle et socio-culturelle dominants. Les jeunes n'en veulent plus, leurs réalités nous le démontrent. Malgré l'accessibilité structurelle et l'expansion de l'éducation en tout genre, nous sommes en présence d'un accroissement de la main d'oeuvre non-qualifiée et d'une apathie sociale.

C) But

Le but poursuivi, par Service 15-20 Inc., est de développer l'autonomie des jeunes par une formation économique-sociale axée sur leur intégration au marché du travail et leur implication aux réalités sociales.

4- Usagers

Pour vous donner un aperçu du nombre de jeunes de 15 à 20 ans demeurant dans le Sud-Ouest Montréalais (à ce jour, nous n'avons pu compléter les données pour les 21-25 ans), voici des statistiques basées sur le recensement de 1976-1977, fournie par Statistics and Information Service du Catholic Community Services:

St-Henri	2,205
Pointe-St-Charles	1,990
Verdun	6,185
Côte-St-Paul	1,020
Ville Emard	2,740
LaSalle	7,000
Lachine	4,080

Nous offrons un programme de formation à l'emploi d'une durée de 16 semaines pour un groupe de 14 jeunes. Ces derniers sont rémunérés au salaire minimum à raison de 35 heures/semaines.

Les critères de sélection, quant à l'éligibilité des jeunes au programme de formation, sont les suivants:

- Avoir entre 16 et 25 ans
- Avoir un niveau d'acquisition équivalent à un Secondaire I
- Avoir une expérience sur le marché du travail
- Etre intéressé et motivé à poursuivre une démarche de formation et d'intégration au marché du travail.

Voici le portrait des jeunes qui se sont prévalus de notre première session de formation (du 25 Août au 12 Décembre 1980).

A- Age:

Moyenne du groupe	19 ans
Moyenne des filles	19.5 ans
Moyenne des gars	18.5 ans

B- Abandon Scolaire: (durée)

Moyenne du groupe	2 ans
Moyenne des filles	3 ans
Moyenne des gars	1 ans

C- Sclarité: (année scolaire complétée et réussie)

Moyenne du groupe:	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>
CPC	1	2		
CPL				2
CG	2	2	1	4
Total:	3	4	1	6

Fille:	<u>9</u>	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>
CPC	1	1		
CPL				1
CG		2		2
	<hr/>			
Total:	1	3	0	3

Gars:

CPC		1		
CPL				1
CG	2		1	2
	<hr/>			
Total:	2	1	1	3

Nous ne pouvons, à ce jour vous faire part de façon aussi détaillée de notre prochain groupe (16 jeunes) débutant le 12 Janvier, si ce n'est de vous signaler que le second groupe est plus âgé (19.5 ans) que le premier (19ans). De plus, l'ensemble des caractéristiques générales du second groupe semblent être à l'instar du premier.

Nous jugeons opportun de vous signifier que nous offrons à l'ensemble des jeunes du Sud-Ouest un service de consultation quant aux problèmes inhérents au marché du travail. A titre d'exemple, nous pouvons vous soumettre le cas d'une jeune fille de 21 ans qui fut congédiée du fait qu'elle était enceinte.

Lorsqu'elle se présenta à Service 15-20 Inc. nous l'avons informée de ses droits et avons établi avec celle-ci une stratégie de négociation pour qu'elle puisse réintégrer son emploi. Elle réintégra son emploi la semaine suivante.

Quant à la participation des jeunes à la définition des besoins, des contenus, et à la réalisation des activités ainsi que leur évaluation, elle est intégrée à notre processus de formation. Cette formation vise l'acquisition par le jeune d'une certaine autonomie. Les jeunes ayant participé au programme de formation sont membres de la Corporation Service 15-20 Inc. Ils peuvent ainsi intervenir quant aux orientations et activités de la Corporation.

A- Axe d'avenir

Présentement, Service 15-20 Inc. élabore avec des jeunes la mise sur pied d'un espace public où les jeunes adultes pourront initier, élaborer et structurer des activités et projets conformes à leurs intérêts et besoins. La mise sur pied et l'organisation de cet espace public par les jeunes et pour les jeunes seront conçues et réalisées en fonction d'une autogestion administrative et financière. Cet espace public ouvrira ses portes au printemps 81.

Ce projet découle, à la fois, de l'absence d'espace public pour les jeunes adultes dans le Sud-Ouest de Montréal et de la nécessité pour ceux-ci de s'organiser collectivement pour réaliser enfin leurs aspirations.

5- Structure

A- Statut juridique

Service 15-20 Inc. est incorporé selon la loi des compagnies 3e partie.

Libro C-881

Folio 49

Service 15-20 Inc. est accrédité dans le cadre du programme d'aide aux Organismes Volontaires d'Education Populaire (O.V.E.P.) sous le numéro: 861441.

Service 15-20 Inc. est enregistré comme "organisme de charité enregistré" au sens de la loi de l'impôt sur le revenu sous le numéro:0572248-59-08.

B- Personnel

Service 15-20 Inc. a présentement 7 permanents salariés affectés à diverses fonctions:

un (1) coordonnateur

deux (2) agents de formation

un (1) spécialiste à la relation d'aide

un (1) agent de liaison

un (1) commis-secrétaire

un (1) organisateur communautaire

C- Liens avec les autres intervenants

Service 15-20 Inc. étant actuellement au terme d'une phase d'implantation et de réorientation, notre énergie a porté d'abord sur l'élaboration des programmes de formation et sur le recrutement. Cependant, le fait même de travailler avec de jeunes adultes, nous a amené à avoir des liens avec toutes sortes d'organismes qui pouvait nous aider d'une façon ou d'une autre.

Liste des organismes contactés:

Orientation: La commission des écoles catholiques de Montréal, la commission des écoles catholiques de Verdun, la commission du Saut Ste-Marie.

Besoins individuels: L'Hôpital Ste-Justine (clinique des adolescents), Hôpital Dougals, C.L.S.C. St-Henri, Jeunes adultes CSSM, Comité pour la défense des jeunes, clinique des jeunes CLSC Métro, clinique des jeunes St-Denis, Centre d'information et de référence pour femmes.

Documentation: Centre populaire de documentation, Institut National de Recherche scientifique, Office de Planification du Québec, Institut de la Recherche Appliquée sur le Travail, le Service d'Aménagement de la Communauté Urbaine de Montréal.

Monde du travail: Industrie et entreprises du Sud-Ouest de Montréal (Sherwin-Williams, Monsanto, Sidbec Dosco, Seagrams, Etc..)

Défense des droits: Le Mouvement Action Chômage, les centrales syndicales, l'Association pour la défense des droits sociaux.

La consommation: L'association Coopérative d'Economie Familiale, Les comptoirs alimentaires.

La santé: Les cliniques communautaires, cliniques populaires, les C.L.S.C.

En fait, nos liens avec les milieux populaires ont été forts et variés et basés avant tout sur nos besoins mutuels.

Nos liens avec le réseau de l'éducation ont été beaucoup plus ardues. Nous devrions pourtant travailler de concert puisque la clientèle avec laquelle nous travaillons est la même. Cependant, ni les polyvalentes, ni les commissions scolaires n'ont la structure adéquate pour accueillir les intervenants de l'extérieur. Un service tel que le notre n'a que peu d'énergie pour "s'infiltrer" dans les dédales administratifs du réseau scolaire. Nous travaillons actuellement à améliorer nos relations avec le réseau de l'éducation, nous aimerions y être mieux reçu.

6- Objectifs

Les jeunes sont insérés dans un processus de formation visant:

a- L'obtention d'INFORMATIONS

- sur le marché du travail
- les règles de ce marché
- les secteurs d'emploi
- les lieux géographiques de concentration de la production et des services
- les alternatives de formation

b- L'apprentissage

- de ses capacités
- de ses limites
- d'une orientation
- de la verbalisation
- d'une sociabilisation
- d'une plus grande confiance en soi
- d'une systématisation de sa démarche
- d'une connaissance technique

Ces deux volets d'un même processus de formation constituent l'essence ultime pour les jeunes, soit l'accession à l'autonomie.

Nous sommes à même de constater qu'ils s'inscrivent aux objectifs de formation mis de l'avant par "la pédagogie de projet"⁸, à savoir:

- le développement de certaines attitudes.
- l'apprentissage de certains savoirs et savoir-faire.

L'ensemble de ses objectifs s'imbriquent en lien aux différents rôles et fonctions économiques et sociales que les jeunes ont et auront à vivre. Ceci, à commencer par les rapports entre hommes et femmes.

A- Le programme

Le programme de formation à l'emploi s'échelonne sur une période de 16 semaines réparties selon les 4 étapes suivantes:

- Information

Le stagiaire doit voir à acquérir des connaissances sur la composition sociale et économique des quartiers du Sud-Ouest où il trouvera emploi. De plus, il doit obtenir des informations sur la structure économique et industrielle de Montréal.

- Orientation

Le stagiaire doit acquérir les habilités nécessaires pour identifier ses goûts, ses compétences et ses besoins face au marché du travail. Il doit voir à évaluer quels métiers répondent le plus adéquatement à ces attentes et déterminer son choix d'orientation.

8- Une coédition. L'alliance des professeurs de Montréal, la centrale de l'enseignement du Québec, les publications la maîtresse d'école.

- Stage

Pour plusieurs le stage est l'occasion de refaire connaissance avec le marché du travail et ses exigences. L'objectif du stage est cependant de vérifier concrètement comment l'occupation choisie répond aux goûts, besoins et compétences du participant. Le stage, financé par Service 15-20 Inc. est d'une durée de 4 semaines.

- Recherche d'emploi assistée et embauche

Après avoir vérifié et évalué son choix d'orientation par le stage, le jeune est prêt à se chercher activement de l'emploi. Le stagiaire acquiert les techniques nécessaires pour rencontrer de futurs employeurs et obtenir l'emploi de son choix.

- Le suivi après formation

Une fois le programme complété, Service 15-20 Inc. offre un suivi aux stagiaires. L'objectif d'un tel suivi est d'apporter une aide supplémentaire afin de maintenir, au besoin, des appuis pour que les jeunes travailleurs puissent conserver leur emploi tout en développant de nouveaux horizons.

B- Démarche collective et individuelle

Nous ne croyons pas que seul l'individu détermine ses propres besoins et que si ceux-ci ne sont pas satisfaits, l'individu peut lui-même y apporter des solutions.

Nous croyons plutôt que ce sont les groupes organisés qui déterminent les rapports sociaux en fonction de leurs intérêts.

A partir de cette compréhension de la réalité, Service 15-20 Inc. favorise une démarche collective par laquelle les jeunes adultes peuvent s'identifier à un groupe d'appartenance et se constituer, par la suite, en groupe d'intérêts organisé.

Ainsi la démarche collective nous permet de favoriser l'apprentissage de la solidarité, de la décision collective et de l'autogestion.

Par contre nous manquerions de réalisme si nous négligions la démarche individuelle, ce à quoi nous répondons.

7- Pédagogie

A- Données

Les stagiaires doivent poursuivre un processus de formation axé sur les quatres (4) points suivants:

- 1- Orientation professionnelle.
- 2- Information des lois régissant le marché du travail.
- 3- Formation aux techniques de recherches actives d'emploi.
- 4- Droits des travailleurs.

Les stagiaires doivent tous, au préalable, s'initier au travail d'équipe par une plus grande sociabilisation de leur part. Ceci acquis, les moyens suivants sont utilisés tout au long du programme de formation:

- Audio-visuel
- Ecriture dirigée
- Lecture dirigée
- Rencontres de personnes-ressources
- Visites industrielles
- Simulation
- Instruments individualisés (curriculum vitae, lettre de présentation, demande d'emploi, etc...)
- Etudes et rapports
- Visites d'organismes communautaires

L'ensemble des moyens énumérés à la page précédente sont utilisés lors des activités de formation regroupées sous forme de blocs, tel que la familiarisation avec le groupe, connaissance du marché du travail, orientation, problématique du jeune à l'emploi et finalement la recherche de stage.

Les divers moyens utilisés faisant appel à la créativité, à la confiance, à l'écoute et à la systématisation eurent comme résultat de motiver les jeunes à se chercher un stage.

Ainsi, ces moyens s'inscrivent dans une stratégie d'éducation visant à faire sortir le jeune de son immobilisme et de son sentiment d'impuissance face au marché du travail.

L'objectif d'une telle démarche est de créer les conditions propres à la prise en charge du jeune et de ses réalités quotidiennes dont l'emploi occupe la majeure partie. Il s'avère que nous avons su donner un intérêt à l'emploi recherché, et/ou motivé cet intérêt.

B- Méthode

Au début, le jeune tel qu'indiqué plus haut s'incorpore à une démarche en société par son inclusion au groupe. Les jeunes développent une vision générale du marché du travail par des discussions sur les métiers, et surtout par des tâches (groupe de tâches) relatives à la connaissance d'abord géographique du milieu urbain. Par sa propre démarche le jeune identifie les ressources et les limites d'employabilité dans son quartier de résidence, puis, par lui-même en réalisant la nécessité, il recule les limites de cette recherche sur les quartiers adjacents et l'ensemble du complexe métropolitain.

Cette connaissance du milieu urbain, bien que axée essentiellement sur l'employabilité tient compte de l'utilisation des ressources de la ville soit bien sûr les centres d'emplois mais également d'autres services gouvernementaux: Hôtel de ville, aide juridique, centre médicaux, etc...

Les apprentissage du transport en commun est une démarche préalable à toutes les autres activités. La connaissance des ressources, amorcée ici sera plus approfondie dans les blocs ultérieurs.

Après cette vue d'ensemble, le jeune entre dans le processus d'orientation. D'abord travaillée en groupe, le groupe a un effet multiplicateur de la connaissance des métiers (brainstorming), le jeune fait un retour sur son individualité. Il doit alors distinguer et identifier ses goûts et ses aptitudes, ajuster ses choix en fonction de ses possibilités (juste estimation de soi) mais aussi de ses limites. Par un jeu de choix diversifiés sur quelques métiers connexes ou différenciés, il doit vérifier les tâches et obligations propres à ces métiers afin d'identifier un secteur d'emploi en fonction de sa personnalité et des besoins du marché. A cette fin, nous mettons quelques instruments à la disposition des jeunes: le répertoire des métiers du Canada, le livre Scott, le guide Impact, des données statistiques sur les secteurs forts et les secteur mous du marché, etc... Le jeune doit également vérifier sur le terrain la réalité du secteur d'emploi qu'il a choisi.¹

Après vérification, le jeune fait un choix bien arrêté. Il commence alors un apprentissage structuration de sa recherche. Par une demande d'application type d'une entreprise, il assimile la nécessité de centraliser son information pour remplir plus adéquatement et plus rapidement des fiches de demande d'emploi.

1- Une démarche individualisée favorise une déconstruction du choix d'orientation, du pourquoi et du comment d'un choix qu'il devra modifier et (ou) nuancer.

A cette étape, le groupe est plus fréquemment fractionné en sous-groupes afin de resserrer l'encadrement des individus qui les composent. Ce resserrement s'avère d'autant plus nécessaire car ici et à l'activité suivante, le curriculum vitae, les difficultés des individus s'avère plus élevées. Un curriculum vitae de 2 à 3 pages adjoints à une lettre de présentation sont des instruments dont les jeunes saisissent l'utilité.

Toutefois, les jeunes rencontrent, de façon inégales selon les uns ou les autres, des problèmes sérieux dépendant de leurs difficultés d'écriture ou d'organisation des données. Heureusement, un second bloc de formation sur le curriculum a été planifié pour la période prévue entre le stage et la recherche d'emploi. Cette première formation s'avérait pertinente à la recherche de stage.

Les simulations d'entrevues et d'appels téléphoniques sont capitaux dans l'apprentissage du jeune. En simulant des entrevues et des appels de façon répétés, le jeune modifie sa présentation, fortifie son assurance et développe une stratégie d'approche plus réfléchie et plus décidée. Par l'observation des simulations de d'autres jeunes, le sujet intègre par "in-sight" les atouts et les faiblesses d'une entrevue.

Fort de cette préparation, le jeune doit confectionner un "listing" d'entreprises susceptibles de lui fournir un stage selon l'orientation de son choix. Il doit utiliser dès lors la "feuille de contact" permettant de noter les noms d'entreprises, adresses, no.de téléphone, nom de la personne contactée et celui de la personne à rencontrer, l'heure du rendez-vous et le trajet de transport à effectuer. Les pages jaunes, le bottin blanc et les journaux sont des instruments que les jeunes apprennent à utiliser adéquatement à cette fin.

8- Financement

Service 15-20 Inc. se finance à même trois (3) subventions:

A- Programme d'Aide à la Création Locale d'Emploi: Ministère de l'Emploi et de l'Immigration.

Nous recevons \$250,000.00 annuellement, renouvelable pour 3 ans. Nous sommes à notre première année.

Ces argents sont réservés exclusivement à la formation à l'emploi.

90% de la somme est affectée aux salaires des intervenants et des stagiaires. 10% des argents est affecté aux frais généraux.

B- Service de soutien aux organismes bénévoles

Ministère des affaires sociales.

Nous avons reçu \$30,000.00 pour l'année financière 79-80 afin de mettre sur pied un espace public réservé aux jeunes adultes.

50% de la somme est affectée au salaire d'un intervenant. L'autre 50% est affecté aux frais généraux.

C- Programme de subventions concernant la violence dans la société Québécoise. Ministère de la Justice du Québec

Nous avons reçu \$3,000.00

\$1,000.00 est affecté à 4 représentations théâtrales de "Jeune Vaurien" du théâtre de la Riposte.

\$2,000.00 est affecté à la publication de 2 brochures dont l'une traite de la violence et la seconde est un bottin des ressources pour les jeunes dans le Sud-Ouest de Montréal.

D- O.V.E.P.

\$0000.00

9- Conclusion

Le trop-plein de carences sociales et économiques, engendrées à la fois par un système scolaire désarticulé de son milieu environnant et d'une restructuration de l'économie de marché, a fait naître chez les jeunes travailleurs un besoin réel de formation économique-sociale, d'où Service 15-20 Inc. Service 15-20 Inc., compris comme la mise en branle de tous les efforts possibles pour que les jeunes travailleurs reprennent en main leur devenir.

Service 15-20 Inc. est nécessaire car il demeure une réponse originale et autonome aux lacunes institutionnelles.

A son tour, Service 15-20 Inc. est confronté aux insuffisances de nos institutions dans leur ouverture au milieu. Ainsi on ne peut exiger de notre organisme d'effectuer une symbiose avec celles-ci. Ceci, si cela s'avère possible, exigerait de notre part trop de temps, d'énergie et de ressources. Nous ne pouvons nous permettre ce luxe. Pas plus qu'on ne peut se permettre sans cesse la course folle aux subventions.

Service 15-20 Inc., est accrédité comme O.V.E.P., mais avec toute la cohérence des politiques institutionnelles, nous ne recevons pas un sous. Nous sommes à même de constater qu'en principe le gouvernement reconnaît le droit à l'éducation populaire mais non pas son existence et sa promotion.

En guise de finale, nous tenons à vous relater les faits suivants:

En présence de deux membres de la commission, Michèle Jean et Michel Blondin, invités à titre de panélistes lors d'une soirée portant sur l'éducation des adultes tenue au Centre St-Pierre à Montréal en Juin 1980, Asher Deleon secrétaire-général des communications de masse à l'UNESCO porta le diagnostic suivant:

- L'éducation des adultes est non-planifiée et trop improvisée.
- L'éducation des adultes est trop appropriée par les classes moyennes et de ce fait trop axée sur le socio-culturel.
- L'éducation des adultes est trop scolarisée.
- Les objectifs présents de l'éducation des adultes ne correspondent pas à l'ensemble.

Asher Deleon termine son examen de la situation en émettant le souhait "qu'il nous faut une éducation organisée sur la base de nos pratiques mais sous un rapport de solidarité".

10- Recommandations

- Que les organismes de formation autonome soient reconnus par le Ministère de l'Education.
- Que le Ministère de l'Education et du travail reconnaissent la nécessité et la légitimité d'une formation économique-sociale.
- Que les organismes volontaires d'éducation populaire puissent acheminer leur demande de subvention à un seul "organisme" qui aie pour mandat de récolter des fonds disponibles dans les différents ministères.
- Que cet organisme aie également pour mandat d'établir une politique de financement claire, précise, et connue des OVEP.
- Que les OVEP participent à l'élaboration de cette politique de financement.