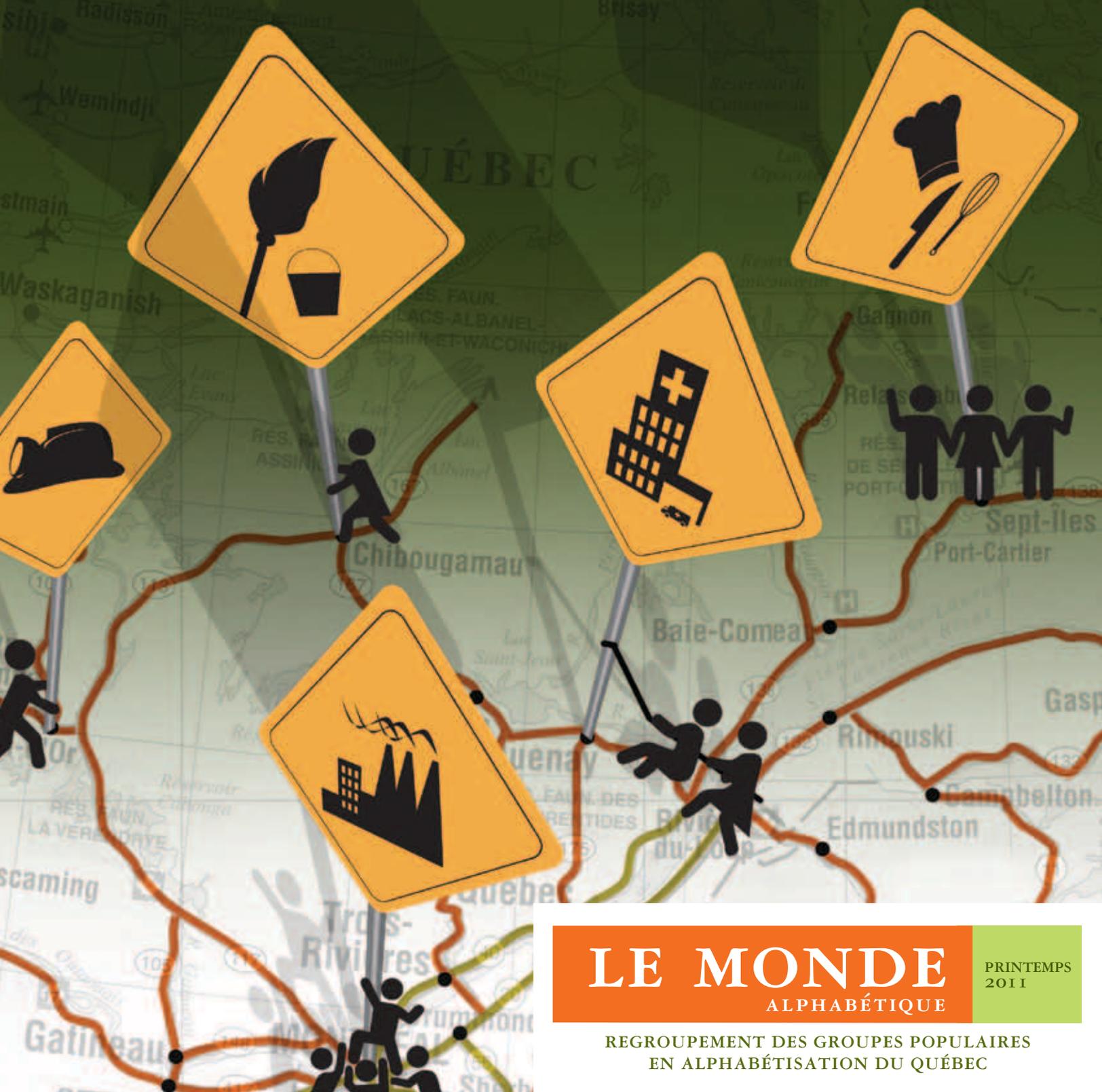


DOSSIER

ALPHA et EMPLOI



LE MONDE
ALPHABÉTIQUE

PRINTEMPS
2011

REGROUPEMENT DES GROUPES POPULAIRES
EN ALPHABÉTISATION DU QUÉBEC

La revue *Le Monde alphabétique* est une publication du Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ); elle se veut le reflet de l'alphabétisation populaire et entend en faire la promotion. Les articles publiés dans la revue n'engagent que leurs auteurs. La publication du printemps 2011 est constituée d'un dossier thématique sur les activités et les réflexions en lien avec l'alphabétisation et l'emploi au sein des groupes membres du RGPAQ, question à laquelle s'intéressent également d'autres acteurs du Québec.

Recherche et rédaction :

Martine Fordin et Annabelle Seery, CRSA

Coordination :

Ginette Richard, pour le RGPAQ, et
Lise St-Germain, pour le CRSA

Comité : Martine Fordin et Annabelle Seery, CRSA,
Ginette Richard, RGPAQ

Révision : Marie-Andrée Bédard

Design graphique : Éric Villeneuve

Cette publication a reçu l'appui financier du gouvernement du Canada par l'intermédiaire du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles.

Correspondance :

Regroupement des groupes populaires en alphabétisation
du Québec

65, rue de Castelnau Ouest, local 400

Montréal (Québec) H2R 2W3

Téléphone : 514 495-7960

Télécopieur : 514 495-9661

alpha@rgpaq.qc.ca

www.rgpaq.qc.ca

Dépôt légal : Bibliothèque et Archives nationales du Québec et
Bibliothèque et Archives Canada

ISSN : 1183-515X

1916-3142 (version numérique)

Présentation	3
Avant-propos	4
Introduction	6
Une place sur le marché du travail pour les participantes et participants : une préoccupation très présente dans les groupes	8
Le point de départ : la demande des participantes et participants et les besoins du milieu	9
Un large éventail d'activités en lien avec l'emploi	12
Les participantes et participants	13
Les pratiques : comment mène-t-on ces activités?	15
Une grande diversité de propositions	22
Un financement insuffisant et précaire et des programmes contraignants	28
Activités en lien avec l'emploi : Les effets sur les groupes et les résultats pour les participantes et participants	37
Des questions	38
Conclusion	41
Informations complémentaires au dossier	42
Pour poursuivre la réflexion...	48
Bibliographie thématique	49
Liste des abréviations	50
Les organismes qui ont participé aux groupes de discussion	51

P présentation

En 2010 et 2011, le RGPAQ a entrepris une démarche de réflexion sur les ajustements à apporter à sa publication la revue *Le Monde alphabétique*. Publiée depuis 20 ans, cette revue a traversé toutes ces années en cherchant à rendre compte de la richesse des pratiques et à contribuer aux réflexions en alphabétisation populaire. L'intention du RGPAQ est de poursuivre ce travail et de continuer à contribuer au développement de l'alphabétisation populaire par la diffusion des pratiques et des enjeux que rencontre le mouvement. Toutefois, depuis 20 ans, le milieu de l'édition a évolué, les modes de communication se sont transformés et nous avons acquis de l'expérience grâce à la production et à la publication de tous ces numéros de la revue. Il apparaît donc particulièrement pertinent de prendre maintenant le temps de faire l'évaluation du travail accompli et d'apporter des changements qui s'avèreront bénéfiques et qui favoriseront l'atteinte de nos objectifs. Voilà ce à quoi nous travaillerons cette année. Nous n'avons pas voulu interrompre complètement la publication pendant la période que durera l'évaluation. Nous avons suspendu pour un temps la parution des chroniques, mais nous avons maintenu la publication du dossier. Celui-ci permet de traiter en profondeur le thème de l'alphabétisation et l'emploi et de contribuer à la réflexion en cours. Pour produire ce dossier, nous nous sommes associés au Centre de recherche sociale appliquée (CRSA)¹, qui a su relever ce défi avec toute la rigueur souhaitée.

Christian Pelletier, coordonnateur

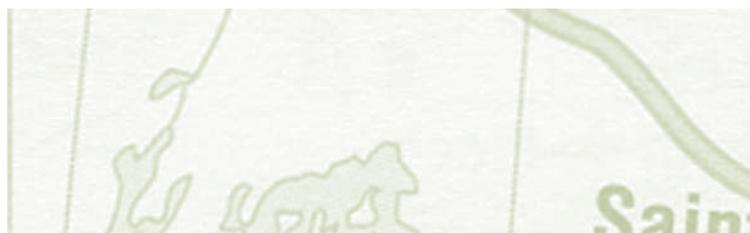
¹ Le CRSA est un organisme en recherche qui se consacre à l'analyse des pratiques sociales et à l'étude des problèmes sociaux contemporains. Le CRSA se donne comme mission de contribuer à la production des connaissances issues des milieux de pratique. Ses travaux s'intéressent aux problèmes sociaux et pratiques en lien avec la pauvreté et l'exclusion, l'emploi, l'insertion, le marché du travail, l'action en lien avec le développement et les stratégies de mobilisation des communautés, le développement social, l'action communautaire et le développement économique communautaire. www.centresra.qc.ca

Avant -propos

Alphabétisation et emploi, des années 1990 au début des années 2010 : « pareil-pareil, mais différent ¹... »

Au début des années 1990, plusieurs groupes membres du RGPAQ ayant développé des pratiques et des projets d'alphabétisation en lien avec l'emploi, le RGPAQ s'est penché sur la question et a produit un portrait, *Alphabétisation populaire, emploi... et après : recherche et bilan des expériences réalisées dans des groupes d'alphabétisation populaire, de 1990 à 1994*, publié des articles dans *Le Monde alphabétique* et organisé un colloque et une campagne de sensibilisation. Depuis, bien que la préoccupation relative à l'emploi soit toujours restée présente, elle n'a pas fait l'objet d'activités ou de productions particulières. Ce sont les participantes et les participants qui, lors de la rencontre d'avril 2010, en exprimant leur volonté de trouver ou de retrouver un emploi, ont remis au premier plan la question du droit au travail pour toutes et tous. Afin de documenter d'éventuels débats sur les liens entre alphabétisation et emploi, le RGPAQ a décidé de faire le point sur les pratiques et les réflexions des groupes en effectuant un sondage auprès de l'ensemble des membres et en organisant des rencontres de discussion avec quelques-uns d'entre eux intéressés par la question, ainsi qu'avec des organismes extérieurs engagés sur la question de l'alphabétisation et de l'emploi. Ce sont les résultats du sondage et les faits saillants des discussions qui sont présentés dans le présent dossier.

À la lecture des « anciennes » publications, force est de constater que les écrits, enjeux, questions et inquiétudes autrefois soulevés ainsi que les actions menées dans



les années 1990, telle la campagne de sensibilisation *C'est à l'œuvre qu'on reconnaît la main-d'œuvre*, sont toujours d'actualité.

Il suffit de relire l'introduction du dossier publié en 1995, *Alphabétisation populaire, emploi, et après*, pour s'en convaincre : « Depuis déjà quelques années, le RGPAQ et ses groupes membres s'interrogent sur la question du lien à faire entre l'alphabétisation et l'emploi. La situation actuelle du marché du travail et les difficultés rencontrées par les travailleurs et travailleuses rendent encore plus difficile l'arrimage entre l'alphabétisation et l'emploi. En effet, la possibilité pour les personnes sous scolarisées de se trouver du travail est de plus en plus rare. Que dire alors des opportunités pour les personnes analphabètes! Malgré cela le discours dominant insiste pour que la main-d'œuvre soit compétitive : mondialisation des marchés oblige! C'est souvent à cause de ces pressions de l'extérieur, mais aussi de l'intérieur, de la part des participants des groupes, que ces derniers ont parfois choisi d'explorer la piste de l'alphabétisation en lien avec l'emploi. [...] À travers toutes ces expériences, tous ces projets, un questionnement



s'impose : dans le contexte de la rareté du travail, de la surchère des diplômes, les groupes d'alphabétisation doivent-ils s'orienter en ce sens? Où est la place de l'alphabétisation populaire dans ce débat? »

Les résultats du sondage mené auprès des groupes membres ainsi que la teneur des discussions montrent que la question de l'accès à l'emploi des participantes et participants des groupes populaires en alphabétisation qui souhaitent intégrer le marché du travail est plus que jamais une préoccupation des groupes, que cette préoccupation traverse la pratique et se traduit dans une grande diversité d'activités et que la place des groupes d'alphabétisation populaire dans ce champ d'action est toujours objet de débat.

Une situation économique incertaine et une gigantesque réorganisation du travail perdurent depuis plusieurs années : la précarité, la pauvreté et l'exclusion se sont aggravées et les participantes et participants des groupes vivent toujours plus de difficultés et se heurtent à de nombreux obstacles. Au regard de l'accès à l'emploi et à la formation, la situation des personnes peu alphabétisées est de plus en plus difficile, l'exigence du 5^e secondaire s'est généralisée, le financement des formations de base est de plus en plus



axé sur des parcours vers l'emploi et la tendance est à privilégier les apprentissages pratiques en lien avec le poste de travail au détriment de l'acquisition de savoirs, d'habiletés sociales et de savoir-être, qui sont pourtant des aspects que soulèvent les employeurs lorsqu'ils intègrent des personnes peu alphabétisées et lorsqu'ils parlent de la main-d'œuvre en emploi et de son évolution. Les exigences d'entrée et de maintien en emploi se superposent. Les incessants changements technologiques font que l'analphabétisme est devenu un risque lié à l'évolution de la société, du monde du travail et de l'économie du savoir.

De nouveaux analphabètes apparaissent : des jeunes récemment sortis de l'école, des travailleuses ou des travailleurs expérimentés, des immigrantes ou immigrants récemment arrivés...

Introduction

Le présent portrait est établi à partir de la compilation des réponses à un questionnaire envoyé en novembre 2010 par courriel aux quatre-vingts membres du RGPAQ et de l'analyse des échanges qui ont eu lieu lors de groupes de discussion qui se sont tenus en début d'année 2011.

En tout, 65 % des groupes membres du RGPAQ ont répondu au sondage. Trois groupes de discussion ont été organisés (à Montréal et à Québec), dont deux avec des membres du RGPAQ et un avec des organisations extérieures au RGPAQ (quatre ont répondu à l'invitation). Deux entretiens téléphoniques avec deux groupes de régions plus éloignées n'ayant pu participer aux rencontres prévues ont complété la cueillette d'information. Au total, ce sont seize personnes de quatorze groupes provenant de dix régions qui se sont exprimées.

Lors des rencontres, les discussions ont été vivantes et riches, les intervenantes et intervenants avaient réfléchi au thème, aux questions et aux enjeux et la parole circulait bien. Les discussions ont aussi permis des échanges d'informations et d'outils de référence.

Dans chaque groupe de discussion, certains aspects plus particuliers ont été abordés :

- Les groupes qui se sont rencontrés à Montréal ont fortement souligné les difficultés des participantes et participants et insisté sur les « multi problématiques » auxquelles ils font face. Ont aussi été abordés les changements et les questions qu'amène la plus grande présence de personnes immigrantes.
- La discussion des groupes présents à Québec a permis de constater l'ampleur des différences de perspectives et de possibilités selon les dynamiques des milieux, la situation locale de l'emploi, la qualité des collaborations et des partenariats avec les entreprises, les centres locaux d'emploi, les commissions scolaires et les organismes en développement de l'employabilité, et ce, grâce à la qualité et à la sensibilité des acteurs présents.
- La rencontre avec les organisations extérieures au RGPAQ a mis de l'avant une vision de l'évolution positive en matière de formation de base en entreprise depuis l'adoption de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, en 1995.

Ce dossier est pensé comme un document de « mise en commun » des informations recueillies et partagées. Les réflexions sur la pratique et les questionnements sur les enjeux y prennent plus de place que la description précise des activités. Cela s'explique notamment parce que le temps et les ressources alloués à l'élaboration de ce portrait ne pouvaient y suffire, mais cela reflète aussi sans doute le fait qu'au cours des quinze dernières années, les activités d'alphabétisation en lien avec l'emploi se sont largement répandues et qu'elles ont progressivement été intégrées dans les pratiques sous des formes multiples et à des degrés divers.

Un grand merci aux intervenantes et intervenants des groupes qui ont participé au sondage et aux personnes qui se sont déplacées et qui ont pris du temps pour partager leurs expériences et leurs réflexions.

Bonne lecture!

UNE PLACE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS : UNE PRÉOCCUPATION TRÈS PRÉSENTE DANS LES GROUPES

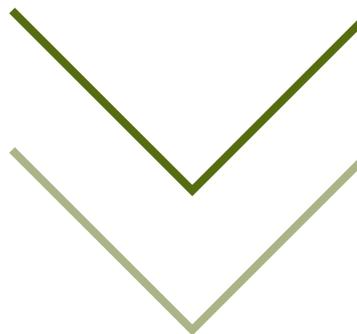
La préoccupation de l'emploi est très présente au sein des groupes en alphabétisation. Cela se vérifie dans l'offre d'activités en lien avec l'emploi, mais aussi dans les réflexions auxquelles se sont livrés les intervenantes et intervenants. Dans les groupes qui n'offrent pas d'activités directement liées à l'accès au marché du travail, les raisons invoquées sont le profil des participantes et participants et le manque de ressources financières.

La moitié des groupes membres du RGPAQ mènent des activités en lien avec l'emploi

- Parmi les répondants au questionnaire envoyé en novembre 2010, 70 %, soit 37 groupes, déclarent mener des activités en lien avec l'emploi.

Si l'on ajoute trois autres groupes membres (qui n'ont pas répondu au questionnaire mais qui, selon la base de données du RGPAQ, offriraient des activités en lien avec l'emploi), cela représente la moitié des groupes membres du RGPAQ (40/80).

- Il s'agit de groupes de presque toutes les régions (15 régions sur 17), implantés en milieu rural ou en milieu urbain.
- Dans 36 % des groupes qui ont répondu au sondage, l'offre d'activités en lien avec l'emploi a démarré il y a de 5 à 10 ans. Pour 24 % des répondants, c'était il y a plus de 15 ans, pour 21 %, il y a une dizaine d'années, et pour 18 %, depuis moins de 5 ans.
- Les groupes ont des équipes de travail dont la taille varie, allant de trois personnes à douze personnes.
- Les groupes accueillent de 2 à plus de 50 participants pour ce type d'activités.



Il ne se dégage donc pas de « profil type » du groupe d'alpha engagé dans la problématique de l'emploi : la région (Montréal ou ses environs, région centre ou région éloignée), le milieu (rural ou urbain) et le nombre d'intervenantes et d'intervenants qui composent l'équipe de travail ne semblent pas être des facteurs qui influencent un groupe à faire ou non des activités en lien avec l'emploi.

Les groupes qui n'offrent pas d'activités en lien avec l'emploi

Quinze groupes (29 % des répondants) indiquent dans leurs réponses au questionnaire ne pas mettre en œuvre d'activités particulières en lien avec l'emploi. Les raisons les plus fréquemment énoncées concernent les participantes et participants, les besoins qu'ils expriment et leurs profils. Viennent ensuite le fait que d'autres organismes du territoire offrent déjà ce type de formation, puis le manque de ressources et de financement. En dernier lieu sont citées la mission de l'organisme et des expériences antérieures qui n'ont pas été concluantes.

Principales raisons exprimées par les groupes qui n'offrent pas d'activités en lien avec l'emploi

1. Ne répond pas aux besoins et aux demandes des participantes et participants
2. Profil des participantes et participants
3. D'autres organismes le font déjà
4. Manque de temps et de ressources humaines
5. Pas dans la mission de traiter la question de l'emploi
6. L'expérience a déjà été tentée, mais elle n'a pas été concluante

« Les besoins exprimés par notre clientèle ne rejoignent pas ce type d'activités. »

« Il n'y a pas vraiment d'intérêt chez les participants pour ce genre de projet. »

« Présentement, nous travaillons avec des personnes qui, majoritairement, ne retourneront pas sur le marché du travail en raison de l'âge ou de problèmes de santé. »

« Nous ne considérons pas cette orientation comme faisant partie de notre mission première. »

Ces groupes n'envisagent pas de développement d'activités en lien avec l'emploi, leur offre actuelle leur paraissant suffisante et adéquate.

LE POINT DE DÉPART : LA DEMANDE DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS ET LES BESOINS DU MILIEU

Des activités qui répondent à la demande des participantes et participants

Plusieurs groupes ont démarré des activités en lien avec l'emploi afin de répondre à un besoin exprimé par les participantes et participants qui, comme l'ensemble de la population, vivent dans une société où l'emploi est très valorisé et où il est la base d'une certaine inclusion sociale. C'est l'une des raisons pour lesquelles les participantes et participants veulent intégrer ou réintégrer le marché de l'emploi.

« Les personnes qui viennent chez-nous faire de l'alpha, on se le cachera pas, après un certain nombre de mois, d'années, il y a comme un plafonnement. Ils commencent à se voir ailleurs et veulent trouver un emploi. »

« Nous n'étions pas un organisme voué à l'emploi au départ. Ce sont des personnes qui étaient sur une mesure Emploi Québec qui, après les trois ans, ont manifesté le désir d'aller en emploi. »

Dans les commentaires recueillis lors du sondage, la demande des participantes et participants est la première raison donnée pour avoir démarré des activités en lien avec l'emploi (suivie de près par la réponse aux besoins du milieu).

« Notre projet est né d'un besoin clairement exprimé par plusieurs de nos participants. »

« Nos membres déposaient une grande quantité de CV et arrivaient parfois à décrocher des entrevues sans pour autant décrocher un emploi. Nous avons, sans financement au début, débuté des activités de formations préparatoires à l'emploi. »

« À cette époque, l'intérêt de plusieurs participants sur la mesure AIS était très présent. »

« Nous voulions renforcer le potentiel, la motivation et l'engagement des personnes. Les participants avaient le goût de faire des petits stages de courte durée. »

*« Mis à part les ateliers de français et de mathématiques nous discutons souvent des perspectives de l'avenir et les gens nous ont dit qu'ils étaient prêts à relever ce défi. »
« Les participants décident des sujets abordés lors de nos cafés ressources. À leur demande, des ressources du milieu en matière de recherche d'emploi sont venues nous présenter leurs services. »*

La réponse à la demande des participantes et participants n'est pas « automatique ». Elle se développe au cours des étapes de la vie démocratique de l'organisme, et cela peut parfois prendre du temps et bien des débats. Par exemple, les activités en lien avec l'emploi au Centre N A Rive ont été mises sur pied après une lutte, une bataille « féroce » (selon le terme employé par la coordonnatrice) qui a duré dix ans.

« Ce fut au moment de la récession de 1980. Un certain nombre d'apprenantes avaient perdu leur emploi et voulaient demeurer actives afin de pouvoir continuer à faire face à leurs responsabilités familiales et apporter le soutien financier nécessaire à leurs parents et membres de leurs familles laissés en Haïti. Il y a eu deux congrès pour débattre de la question auxquels les apprenants ont pris une part active et, finalement, en 1992, nous avons décidé d'aller de l'avant et de développer le volet acquisition et développement des compétences en vue de l'insertion et de la réinsertion en emploi. Le débat a duré quelques temps parce que le Centre, une fois qu'il a eu accepté l'idée d'offrir des activités en lien avec l'emploi à des participantes et participants, voulait trouver aussi comment répondre aux demandes. »



La demande des participantes et participants peut aussi faire émerger des propositions d'activités pour augmenter les possibilités d'accès à la formation professionnelle

La demande des personnes peut conduire les groupes à explorer de nouvelles avenues et à adapter leurs projets aux besoins exprimés par les participantes et les participants. C'est ainsi qu'à la Clé en éducation populaire de Maskinongé, l'équipe a répondu à la demande des jeunes et des adultes qui souhaitaient suivre une formation adaptée pour aller passer les tests (TDG, TENS) à la commission scolaire.

« Ça a commencé par des personnes qui venaient demander de l'aide, des personnes pour qui ça n'allait pas bien à l'école. »

Amener un groupe à cesser l'activité ou ne pas l'offrir

Certains groupes expliquent qu'ils ne font pas d'activités en lien avec l'emploi parce que cela ne correspond pas aux besoins immédiats des personnes ou parce que les participantes et les participants ne le demandent pas, n'ont pas d'intérêt pour ce genre de projet ou ne se sentent pas concernés par les questions de l'emploi.

Le profil des personnes et leurs besoins évoluent. Cela peut conduire les groupes à mettre en place de nouveaux projets, mais aussi à les modifier, voire à les arrêter. Par exemple, le Regroupement Bouches à Oreilles (RBO), qui a cessé l'opération de la cafétéria. Il s'agissait d'un projet géré depuis plusieurs années par le groupe qui permettait d'acquérir une expérience de travail dans une cafétéria scolaire. Cette activité ne répondait plus aux besoins des participantes et participants actuels. Avant de mettre sur pied un autre projet de cette envergure, l'équipe attend de voir quel sera le besoin exprimé par les participantes et les participants.

« Cela ne correspond pas particulièrement au besoin immédiat de notre clientèle. »

« Il n'y a pas vraiment d'intérêt chez les participants pour ce genre de projet. »

« Le besoin n'a pas été exprimé par nos membres. »

« Nous travaillons fort à les amener à la préparation, mais on sent que notre centre est l'étape avant le centre de préparation à l'emploi qu'il y a ici à La Tuque. »

« On pense que c'est trop compliqué pour notre petit centre d'alpha sourd. Avec 85 % de personnes analphabètes ou presque, le peu de personnes sourdes qui lisent ont une grande difficulté à le faire. »

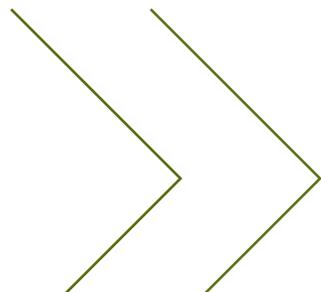
Un besoin et les demandes du milieu

Des groupes ont été sollicités directement par le milieu pour mettre en place une formation ou une activité qui répond à des besoins non couverts. C'est le cas notamment dans la région Chaudière-Appalaches, où on a constaté qu'il n'y avait pas de service adéquat pour les personnes peu alphabétisées.

La demande peut aussi émaner d'une commission scolaire, comme à la Clé en éducation populaire de Maskinongé, ou d'une entreprise d'insertion, comme au Centre de lecture et d'écriture de Montréal (CLÉ Montréal), avec Resto Plateau et Distributions L'Escalier.

Plusieurs groupes ont tissé des liens avec des organisations communautaires qui œuvrent au développement de l'employabilité et pour l'accès à l'emploi. Pour Formation Clef Mitis/Neigette, la collaboration s'est établie avec le groupe en employabilité Les Ficelles pour l'emploi. Quelques groupes ont mis en place des formations à la demande d'entreprises : ainsi, la Corporation Concept Alpha de Rouyn-Noranda répond aux demandes ponctuelles d'entreprises qui utilisent le Fonds de développement de la main-d'œuvre. Les activités sont conçues spécifiquement pour les travailleurs qui ont été orientés vers l'organisme par l'employeur, et ce, même s'il n'y a qu'une, deux ou trois personnes à la fois.

Le Service de formation en alphabétisation de Charlevoix (FAC) reçoit aussi des participants qui sont dirigés vers leur organisation par des entreprises. Les travailleurs ont du temps dégagé par leur employeur. Le groupe offre gratuitement les activités selon les besoins des personnes, et ce, sans financement spécifique.



UN LARGE ÉVENTAIL D'ACTIVITÉS EN LIEN AVEC L'EMPLOI

L'éventail des activités offertes est vaste : sensibilisation des participantes et participants aux réalités du travail et des employeurs aux réalités des personnes peu alphabétisées, projets de préemployabilité, mise sur pied d'entreprises d'économie sociale avec création d'emplois, etc.

Les grandes catégories d'activités sont toutes représentées, et de nombreux groupes citent plusieurs activités : sensibilisation (alphabétisation et emploi); préparation à l'emploi; formation préparatoire à l'emploi; accompagnement à la recherche d'emploi; alphabétisation en milieu de travail; alphabétisation de travailleuses et de travailleurs; accompagnement, intégration et maintien en emploi; projet d'économie sociale (développement de l'emploi).

Indépendamment de l'ancienneté de l'intégration d'activités en lien avec l'emploi à l'offre de formation du groupe, ce sont les formations de préparation à l'emploi qui sont les plus répandues.

Quelques exemples d'activités

- Les Projets de préparation à l'emploi (PPE) (COMSEP, Groupe Alpha Laval, Alpha Entraide des Chutes-de-la-Chaudière, le Groupe populaire Déclat, le Tour de lire) consistent en des programmes de 14 à 20 semaines qui comportent notamment des ateliers de motivation, de reconnaissance des compétences et d'information sur le marché de l'emploi et un stage ou un suivi-accompagnement en recherche d'emploi ou les deux. Ces programmes sont offerts par Emploi Québec dans le cadre d'ententes de services avec des ressources externes.
- Des projets pilotes, qui sont axés sur la transformation des politiques d'emploi et des pratiques d'insertion et d'accompagnement en emploi, comme Emploi de solidarité (COMSEP).

- ACCOMPAGNEMENT À LA RECHERCHE D'EMPLOI
- ATELIER D'EMPLOYABILITÉ
- PRÉPARATION À L'EMPLOI
- SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI
- ATELIERS D'INSERTION À L'EMPLOI
- ATELIERS PRÉPARATOIRES À L'EMPLOI
- PLATEAU DE PRÉPARATION À L'EMPLOI
- FORMATION ADAPTÉE PRÉPARATOIRE À L'EMPLOI
- DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ...

- Le programme Devenir et Interagir, qui consiste en des mesures offertes aux prestataires de l'aide sociale, lesquelles sont en quelque sorte des programmes de préemployabilité surtout axés sur le développement des habiletés sociales.
- Ateliers sur le marché de l'emploi intégrés aux activités régulières (Le Vent dans les lettres).
- Ateliers en lecture, écriture et calcul pour les participantes et participants en provenance d'autres organisations (Formation Clef Mitis/Neigette avec le groupe en employabilité Les Ficelles de l'emploi, et CLÉ Montréal avec les entreprises d'insertion Resto Plateau et Distributions L'Escalier).
- Entreprises d'économie sociale (COMSEP, Centre N A Rive), mises sur pied par les organismes pour répondre à divers besoins du milieu, de l'organisme et des participantes et participants.
- Préparation aux tests TDG et TENS pour accéder à une formation professionnelle menant à un métier (Clé en éducation populaire de Maskinongé).
- Alphabétisation de travailleuses et de travailleurs (Corporation Concept Alpha de Rouyn-Noranda).

LES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS

Diversité des participantes et participants

Les réponses au sondage ainsi que les témoignages recueillis lors des groupes de discussion mettent en relief la diversité, voire l'hétérogénéité des profils des participantes et des participants qui fréquentent les groupes et qui participent aux formations et aux démarches vers l'emploi. C'est avec cette diversité, y compris au sein d'un groupe suivant la même formation, que les formatrices et formateurs ont à composer tout en cherchant à répondre aux besoins spécifiques de chacune et chacun.

L'âge, le sexe, le niveau de scolarité et d'alphabétisation et l'origine varient en fonction des groupes et des activités offertes.

Certaines personnes qui participent aux activités en lien avec l'emploi proviennent des ateliers d'alpha offerts dans les groupes, alors que d'autres sont orientées vers le groupe en alphabétisation par le Centre local d'emploi ou recrutées à l'aide de publicités dans les médias locaux (radios, journaux), par l'intermédiaire de campagnes de communication ou par le bouche-à-oreille (les personnes participantes connaissent souvent des personnes qui pourraient avoir besoin de telles ressources ou être intéressées par les programmes offerts par le groupe).

Malgré les contraintes imposées par Emploi Québec (profils prioritaires selon le statut de prestataire de l'assurance-emploi ou de l'aide sociale, durée des formations qui tendent à diminuer, nombre d'heures, etc.), les groupes accueillent des personnes peu alphabétisées dans leurs activités en lien avec l'emploi. Selon le type d'activité offert, un niveau minimal est demandé. Par exemple, il faut que les personnes aient certaines compétences en lecture et en écriture avant d'entreprendre un projet de préparation à l'emploi (PPE). D'autres groupes travaillent désormais exclusivement avec des femmes immigrantes peu scolarisées.

Au Tour de lire, on estime qu'il est très difficile d'assimiler les bases du français écrit et d'intégrer la démarche de recherche d'emploi en même temps et qu'il est préférable que les participantes et participants peu alphabétisés développent leurs capacités de lecture avant de s'engager dans un PPE.

D'autres groupes font le pari de l'intégration à l'emploi indépendamment des capacités en lecture et obtiennent parfois des résultats « surprenants ».

« On n'a jamais refusé qui que ce soit, même si la personne était pratiquement analphabète. On a déjà réussi des placements en emploi avec des personnes qui avaient vraiment de très très grandes difficultés ou des compétences vraiment très très très limitées au niveau de la lecture et de l'écriture. Mais c'est sûr que la majorité des participants ont entre une 3^e et une 5^e année ou l'équivalent en termes de compétences. »



Des personnes plus pauvres, très éloignées du marché du travail

De plus en plus, les personnes vivent des situations de grande pauvreté et, en raison de leur histoire de vie et de leur état de santé, elles sont plus éloignées du marché du travail. D'après Alpha Entraide des Chutes-de-la-Chaudière, il y a encore sept ou huit ans, il était courant de voir les participantes et les participants arriver au centre en voiture, mais il s'agit désormais d'une situation exceptionnelle. La situation économique locale a aussi un impact sur le type de personnes qui viennent suivre des formations. Par exemple, chez Popco à Port-Cartier, sur la Côte-Nord, on note qu'avec un marché du travail « florissant », les personnes faiblement scolarisées, mais plus près de l'emploi, n'ont pas de mal à trouver un emploi et que ce sont donc les personnes les plus éloignées du marché du travail qui viennent au centre. D'autres mentionnent que le groupe d'alpha est la dernière ressource pour ces personnes : « Il n'y a pas d'autres lieux pour eux. » Les changements inhérents au contexte économique et les mouvements dans la population ont une incidence sur la stabilité de l'offre de formation et de services, qui doit constamment être adaptée, ce qui représente un défi considérable pour les groupes et un enjeu de taille dans les négociations d'ententes avec Emploi Québec.

De plus en plus de jeunes

« Ce qui a changé chez nous : l'âge, les besoins. »

Plusieurs groupes signalent que les personnes qu'ils accueillent sont de plus en plus des jeunes. Le RBO, la FAC et la Clé en éducation populaire de Maskinongé s'accordent pour dire qu'il y a une quinzaine d'années, les participantes et participants aux formations étaient assez âgés, mais que depuis quelque temps, c'est le contraire, qu'ils accueillent surtout des jeunes, des décrocheurs.

Plusieurs pensent qu'à l'avenir, les participantes et participants risquent d'être de plus en plus jeunes, car « les jeunes sortent encore moins bien outillés de l'école », même s'ils ont un niveau de scolarité plus élevé que des adultes plus âgés.

Les centres d'éducation des adultes (CEA) constatent déjà depuis un certain temps le fait que la majorité de leur clientèle est composée de jeunes qui ont décroché, ce qui a

bouleversé leurs activités. Selon la TRÉAQFP (Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec), les jeunes de 16 à 24 ans composent de 60 à 70 % de la clientèle de l'éducation aux adultes. Il est désormais nécessaire de faire des projets pour l'intégration de jeunes de 16 et 17 ans qui arrivent directement du secondaire. De plus, d'après les constats des directeurs des CEA, ces jeunes « ne savent pas apprendre. Ils ont besoin d'améliorer leur méthode d'apprentissage. Il faut travailler le fondement même ». Cela a conduit les commissions scolaires à offrir des cours d'entrée en formation d'une durée plus ou moins longue afin que les jeunes s'approprient des méthodes et des outils d'apprentissage.

Les groupes craignent de vivre les effets de ce phénomène dans leur propre organisme.

Les groupes d'alphabétisation populaire veulent éviter qu'une plus grande présence de jeunes entraîne un effet d'éloignement des personnes plus âgées, « les jeunes peuvent faire fuir les adultes plus âgés ». Le changement dans l'âge des participantes et participants a des répercussions sur le contenu et les modalités des formations et peut même aboutir parfois à la remise en question de certains projets en économie sociale. Les besoins des jeunes sont différents de ceux des adultes : les jeunes demandent souvent des parcours plus rapides et veulent trouver du travail sans tarder.

« Ils veulent que ça aille vite. »

« Ils sont très pressés de se trouver un emploi, ils quittent la formation pour des emplois qu'ils ne conservent pas toujours ou pas très longtemps. Ils vont sur le marché du travail et au premier obstacle, ils sont vite complètement dépassés. »

« Plusieurs laissent tomber leur participation à notre organisme pour aller travailler, mais la majorité ne le conserve pas. »

« Le projet de cafétéria mis sur pied il y a quelques années pour développer des aptitudes plus près de l'emploi, à la demande des participantes et participants, ne fonctionne plus. Cela ne marche pas avec les jeunes. Ils veulent aller sur le marché du travail, mais ils veulent avoir les outils rapidement. »

De plus en plus d'immigrantes et d'immigrants

Les groupes de Montréal et certains groupes des régions (Beauce et Chaudière-Appalaches, notamment) font état de l'augmentation du nombre de personnes immigrantes qui participent aux formations. Ces personnes peuvent avoir des besoins en apprentissage de la lecture et de l'écriture en français, mais aussi, parfois, des besoins en francisation, et elles ont des objectifs d'intégration rapide sur le marché du travail. Par ailleurs, les stratégies des politiques d'immigration sont remises en question pour les effets d'éviction des personnes peu alphabétisées qu'elles peuvent créer. Certaines régions qui font état de pénuries de main-d'œuvre ont une politique volontariste qui vise à attirer des immigrantes et immigrants, alors qu'il existe une main-d'œuvre locale potentielle qui reste ignorée parce qu'on la considère comme trop faiblement scolarisée ou trop éloignée du marché du travail. Cette situation, relativement récente, peut aboutir à une dégradation du climat social.



« Ce qu'on déplore actuellement, compte tenu des objectifs de placement en emploi des personnes immigrantes, on a beaucoup de difficultés à aller recruter des personnes qui sont nées ici, qui ont fait leur scolarité ici et qui sont peu alphabétisées. »

LES PRATIQUES :

COMMENT MÈNE-T-ON CES ACTIVITÉS?

Une alphabétisation transversale

Pour les groupes, mener des activités d'alphabétisation en lien avec l'emploi implique une grande vigilance afin de ne pas perdre de vue la mission première de l'éducation populaire. Dans une perspective de respect des droits des personnes peu alphabétisées, l'accès à l'emploi est important pour une bonne partie des personnes, et occuper un emploi est considéré comme une des façons de prendre plus de pouvoir sur sa vie, mais les activités liées à l'emploi ne doivent pas se transformer en une « deuxième mission ». Les participantes et participants qui désirent réintégrer le marché du travail sont abordés de la même manière que les autres et sont invités, tout comme les autres, à participer à la vie de l'organisme.

Dans toutes les activités, l'alphabétisation demeure le fondement principal et le moteur central. Elle y est imbriquée, transversale et présente dans ses deux dimensions : conscientisante et fonctionnelle.

« L'alpha demeure le moteur, elle est imbriquée aux autres activités. »

« On fait de l'alpha un peu tout le temps, difficile de nommer exactement la part d'alpha dans les activités. »

« L'alphabétisation traverse tout ».

La démarche d'éducation populaire se traduit dans une approche en termes de cheminement, de parcours et de développement de la personne et de son autonomie dans toutes les dimensions de sa vie. La personne dans sa globalité est au cœur de la démarche, et malgré les contraintes de temps imposées par les programmes d'Emploi Québec, les groupes perçoivent la démarche dans la durée. L'emploi, en fin de compte, n'est pas l'objectif principal.

« On fait le solage. Le but est que la personne puisse par la suite aller plus loin. On la prépare. »

Des pratiques inspirées des valeurs et des principes de l'éducation populaire

Les descriptions d'activités et les propos échangés lors des rencontres de discussion mettent en avant certaines valeurs et des principes inspirés de l'éducation populaire :

- la personne au cœur de la démarche;
- approche de groupe et individualisée;
- intégration dans la vie associative et démocratique;
- respect et honnêteté
- gratuité;
- la personne au cœur de la démarche.

« On travaille avec les besoins, les forces et les faiblesses des personnes. »

« On veut rendre les gens autonomes dans leur recherche d'emploi et leur donner les outils pour conserver leur emploi. »

Approche de groupe et individualisée

Le groupe demeure très important. Même si quelques étapes de certains projets liés à l'emploi (comme la recherche d'emploi proprement dite) se font davantage de manière individuelle, la démarche en groupe prime les activités à l'emploi. La dynamique de groupe permet l'entraide entre les participantes et participants et l'éveil puis le développement d'un sentiment d'appartenance qui brise l'isolement. Un début de réseau social se crée, « leur qualité de vie s'en trouve améliorée, entre autres, ils tombent moins malades ».

« Le groupe est très supportant, des liens se créent aussi entre les membres du groupe. Il y a un fort sentiment d'appartenance. Certains participants reviennent après deux ans. Le lien affectif et de confiance créé est très important. C'est parfois ce qui les tient. »

« Ainsi, ils s'aident entre eux et voient aussi le groupe d'alpha comme un port d'attache auquel revenir quand ils en ressentent le besoin. »

« Il n'y a que les dernières semaines du projet qui se font en individuel afin de répondre aux demandes et intérêts plus spécifiques de chacun dans leur recherche d'emploi. »

« Les groupes "mixtes", soit avec des personnes plus éloignées du marché de l'emploi et des chômeurs, permettent "une contamination" des personnes entre elles au niveau de la motivation. »



La participation à la vie associative et démocratique

Dans plusieurs groupes, il est essentiel de ne pas faire des activités en lien avec l'emploi une « deuxième mission ». Les personnes en formation préparatoire à l'emploi peuvent être membres ou pas du groupe d'alphabétisation, mais dans tous les cas, elles sont invitées à participer à la vie associative.

Le Groupe Alpha Laval souligne que le code de vie du groupe vaut pour les participantes et participants aux activités en emploi aussi bien que pour les autres et que dès le début du programme, les personnes sont invitées à participer aux activités de l'organisme.

« Vous faites partie intégrante du groupe, vous êtes membres de l'organisme. On vous suggère fortement de participer le plus possible aux activités de l'organisme, même si on sait que vous êtes là pour une période plus courte [que les personnes en alpha] et à 20 h par semaine. »

Le Centre N A Rive « mélange » différents groupes (alpha, emploi, etc.) pour favoriser une meilleure intégration, un esprit de groupe. L'organisme veut éviter une brisure entre les volets « alpha » et « emploi ». *« On veut garder un sens à tout ça. »* Un autre des moyens pris est la réflexion sur une évaluation commune des participantes et participants (emploi et alpha).

Au Tour de lire, les participantes et participants du PPE sont intégrés aux activités comme les dîners communautaires, les manifestations, les assemblées pour le Regroupement, etc., et ce, à raison de trois heures par semaine. *« Ce n'est pas une deuxième mission. »*

Au CLÉ Montréal, on accorde une grande importance à l'atelier de vie associative, qui a lieu toutes les semaines et auquel peuvent se joindre les participantes et participants des activités des entreprises d'insertion.

Respect et honnêteté envers les participantes et les participants

Les groupes demeurent réalistes quant aux résultats concrets de l'intégration en emploi des participantes et participants et insistent sur l'importance dès le départ d'être clair et

honnête sur les réelles possibilités d'obtenir un emploi et sur les objectifs de la formation, qui sont de l'ordre de la préemployabilité et de la préparation à l'accès à d'autres formations. L'activité est présentée comme une première étape d'un parcours qui en comprend plusieurs dans un cheminement qui peut être long.

Au Tour de lire, dès le début de l'activité, les formatrices et formateurs expliquent aux personnes que l'organisme n'est pas le lieu pour se trouver un emploi, que la formation consiste en une préparation au marché de l'emploi. Les participantes et participants savent qu'ils entreprennent un cheminement pour mieux se connaître eux-mêmes (compétences, estime de soi) et connaître leur objectif. *« Nous autres, c'est notre but. Elles savent qu'elles ne sortiront pas du Tour de lire avec une job. L'honnêteté est là. »*

Pour COMSEP, il est essentiel de *« donner l'heure juste et de ne pas former des personnes dans des métiers qui ne sont plus en demande dans la région, comme la couture à Trois-Rivières. Sinon, cela met les personnes en échec presque automatiquement puisqu'elles trouveront difficilement un emploi après leur démarche »*.

Au Groupe Alpha Laval, on précise qu'il est aussi très important de préparer à la réalité et de travailler sur les réelles possibilités offertes sur le marché du travail tout au long de la démarche : *« Au début, on leur dit : "On va tous essayer de faire en sorte que vous atteigniez votre but de trouver un emploi. Mais, vous savez, il y a des emplois intermédiaires. Parfois, on a une cible, mais il faut passer la première marche avant de l'atteindre." »*

Gratuité des activités des groupes

Les groupes d'alphabétisation offrent gratuitement leurs services aux personnes qui participent à leurs formations, et cette gratuité est mise de l'avant comme une valeur, un principe et une caractéristique qui distinguent les groupes populaires d'alphabétisation. Les formations et le matériel (crayons, cahiers ou autres) sont gratuits pour toutes et tous, y compris pour les travailleuses et travailleurs qui souhaitent améliorer leurs compétences et viennent suivre des cours, en dehors des heures de travail, que ce soit de leur propre initiative ou dans le cadre d'un projet d'entreprise.

L'objectif principal : la valorisation de la personne

Tous les groupes parlent de l'importance de l'estime de soi et du travail qui est fait dans toutes les démarches en lien avec l'emploi afin de permettre aux participantes et participants de gagner ou de regagner de la confiance en eux. La fierté ressentie à l'issue de l'activité, une plus grande autonomie et la valorisation personnelle sont autant de résultats positifs qui font dire aux groupes que les projets sont des réussites, et ce, que les personnes intègrent ou non le marché de l'emploi.

« L'emploi au bout, oui c'est le fun, pour nous aussi, mais la confiance, l'estime de soi, le niveau humain sont encore plus importants. »

« Les personnes sortent toutes enrichies de la démarche. »

« Il y a un changement au niveau personnel, une évolution, un épanouissement. »

Dans les réponses au questionnaire, l'objectif principal le plus fréquemment nommé est l'amélioration de la confiance en soi, de l'autonomie, de l'intégration sociale des personnes, au-delà des connaissances apprises ou de l'intégration en emploi ou non.

Les objectifs énoncés par les groupes attestent que les activités **de préparation à l'emploi** se situent dans des préalables, que ce sont des activités de consolidation de la personne et qu'elles préparent à d'autres activités. Il n'y a pas un profil type des participantes et participants aux activités préparatoires à l'emploi. Il peut s'agir de personnes ayant une longue présence à l'aide sociale, de personnes vivant des situations personnelles très difficiles, de femmes monoparentales, de jeunes, d'immigrantes et d'immigrants récemment arrivés au Québec, de travailleuses et travailleurs ayant perdu leur emploi... Toutefois, la majorité des participantes et participants sont des personnes qui éprouvent des difficultés multiples (situation de grande pauvreté, problèmes de santé, relations familiales complexes, judiciarisation, toxicomanie, privation de réseaux et isolement). Les personnes peuvent être habitées par des sentiments d'échec, de honte ou de gêne qui les paralysent et les empêchent de passer à l'action. La question de la maîtrise de la langue écrite n'est que l'un des obstacles auxquels elles font face pour accéder à l'emploi et s'y maintenir.

Les groupes, dans leurs activités de formation, abordent la personne dans sa globalité et l'accompagnent dans la réappropriation de son autonomie d'action. Cela se traduit dans les choix d'approches, de contenus, d'outils et d'activités qui vont permettre le développement de l'estime de soi et de la confiance en soi et favoriser l'autoreconnaissance et la reconnaissance par le groupe des qualités et compétences de la personne. La participation aux activités de vie sociale et associative et la réalisation de projets collectifs sont des leviers mobilisés pour briser l'isolement, nouer des liens sociaux et développer la capacité d'entrer en relation avec les autres. Le suivi individuel et l'accompagnement, parfois sur de longues périodes, sont des moyens privilégiés pour soutenir la persévérance qu'il faut maintenir pour cheminer jusqu'à l'emploi, triompher des multiples embûches, événements imprévus ou changements et pour résister durablement à la confrontation des participantes et participants avec la réalité du monde du travail.

Les intitulés d'ateliers en attestent :

- Gagner en autonomie. Prendre confiance.
Briser l'isolement.
- Favoriser une confiance émotionnelle chez les apprenantes et les apprenants. Conforter dans la rédaction du curriculum vitæ.
- Ouvrir à des possibilités sociales diversifiées.
- Connaissance de soi et développement des compétences. Développement de la capacité d'analyse – prise en charge de leur vie et plus d'autonomie – mise en action de diverses façons.
- Être en contact avec la réalité. Donner de l'assurance à la personne. Savoir prendre les « bonnes » responsabilités.
- Travail sur les prémisses de l'emploi – alpha, socialisation, comportement, valorisation, intégration...
- Permettre aux participantes et participants de faire le bilan d'où ils sont rendus, de ce qu'ils veulent faire et de comment ils peuvent y arriver. Reconnaître ses propres potentiels et miser sur eux pour se mettre en mouvement.

Tous les groupes présents qui ont une cible à atteindre pour Emploi Québec en termes d'intégration en emploi déclarent atteindre les objectifs de placement qui, généralement, se situent autour de 50 %. Toutefois, tous les groupes déclarent que ce résultat n'est pas le plus important, que le chemin parcouru durant ces démarches est souvent impressionnant et encore plus important, sans compter que des personnes n'ayant pas trouvé d'emploi à la fin de la démarche peuvent en trouver quelques mois après.

Le but, le fondement de la démarche des activités en emploi, est « la réduction maximale des obstacles à l'emploi », et ce, malgré les contraintes de l'entente avec Emploi Québec, qui vise des cibles de placement en emploi.

L'alphabétisation populaire ancrée dans le concret du travail : une formule gagnante

Le développement des capacités de lecture représente une portion importante de la formation. C'est au moyen d'écrits rattachés à la recherche d'emploi, tels les formulaires de demande d'emploi, les offres d'emploi, le curriculum vitæ ainsi que des éléments pratiques liés à l'exercice d'un métier, que la lecture est travaillée. L'approche pédagogique de l'alphabétisation populaire et l'apprentissage de la lecture, de l'écriture et du calcul sont arrimés à la réalité d'un métier, aux tâches liées à un poste de travail ou à une situation en milieu de travail. Les ateliers de reconnaissance des compétences, de motivation et d'estime de soi sont aussi des espaces d'apprentissage de l'écrit. Les approches utilisées de même que les outils sont en conséquence. Cela demande un travail important de la part des formatrices et formateurs pour élaborer et développer des outils propres aux situations de recherche d'emploi, aux postes de travail et aux environnements en entreprise, soit des outils qui sont adaptés aux personnes en alphabétisation.



DES CONTENUS RELIÉS AUX SITUATIONS DE TRAVAIL ET AUX MÉTIERS

Au CLÉ Montréal, on donne l'exemple de l'utilisation des mesures, de la balance et des recettes avec les participantes et participants de Resto Plateau qui travaillent en cuisine.

Pour la FBDM (Formation de base pour le développement de la main-d'œuvre), ce sont les procédures de travail, les normes de sécurité et les mises en situation selon les tâches spécifiques d'un poste de travail.

Au Centre N A Rive, des plateaux de travail sont proposés en cours de démarche, comme la couture de draps et de coussins pour un CPE par les participantes en couture, la création de cartes de souhaits par les participantes en informatique, etc.

À COMSEP, on propose des formations pratiques, comme la conduite de chariots élévateurs, formation préparée en partenariat avec de grands magasins pour les personnes intéressées par le poste d'étalagiste, ou des stages pour les personnes qui veulent travailler comme aide domestique, par exemple.

L'approche par compétences avec l'outil *Nos compétences fortes*

Les groupes rencontrés confirment que la démarche « Nos compétences fortes », conçue par l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA), en 1995, en collaboration avec le groupe de femmes COFFRE et Relais Femmes, est toujours très utilisée et qu'elle constitue un outil efficace qui aide les participantes et les participants à prendre conscience de leurs forces et à reconnaître les compétences développées au courant de leur vie. Cette reconnaissance personnelle est source d'une meilleure estime de soi. La mise à jour de capacités « ignorées » ou « oubliées » suivie de leur reconnaissance par la personne elle-même et par le groupe constituent les bases sur lesquelles la personne pourra s'ancrer pour proposer ses compétences à un employeur.

« Nos compétences fortes permettent aux personnes d'être plus solides, de savoir ce qu'elles valent. Cela peut faciliter les démarches dans les SARCA. »

« Les compétences fortes sont des compétences pour la vie, elles permettent de découvrir des choses extraordinaires. »

Généralement, les formatrices et formateurs travaillent à partir des compétences fortes lorsque les participantes et participants travaillent le bilan de leurs acquis. Avec cette démarche, les personnes sont amenées à faire des liens entre leurs compétences fortes et leurs habiletés concrètes ainsi qu'avec les possibilités que cela peut leur apporter sur le marché de l'emploi.



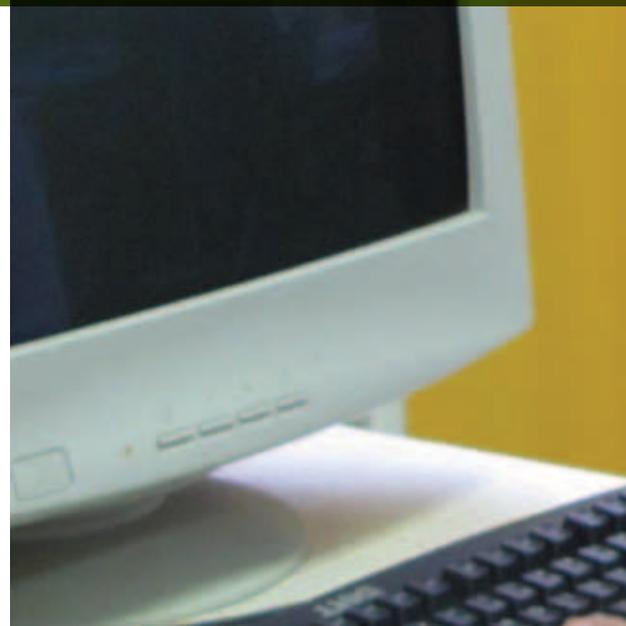
L'informatique

L'informatique est utilisée dans les groupes depuis bien des années. Les transformations amenées par la généralisation de l'informatique, que ce soit dans la sphère publique (accès aux services publics, offres d'emploi...) ou dans la sphère privée (nouveaux outils de communication, nouvelles possibilités d'expression...), rendent incontournables, ou presque, la maîtrise de l'informatique.

Les intervenantes et intervenants rencontrés parlent de l'informatique comme d'un outil attrayant qui facilite le recrutement des participantes et participants. Tous s'accordent pour dire qu'il y a très peu de difficultés de recrutement pour les ateliers d'informatique, si bien que les groupes offrent des contenus d'alphabétisation dans le cadre d'ateliers qui s'appuient sur l'informatique (lors de l'élaboration de curriculum vitæ et de recherches d'emploi sur Internet, par exemple) et utilisent les nouvelles technologies de façon créative (construction de blogues, écriture en ligne, etc.) pour attirer et retenir les jeunes en formation. Plusieurs mentionnent le fait qu'il existe des listes d'attente pour ces ateliers (FAC, Concept Alpha Rouyn-Noranda...).

« Eux, ils n'ont pas peur de la machine. On peut les amener à la formation par ce biais-là. »

« L'informatique est un moyen d'attirer des jeunes et de leur faire faire de l'alpha même s'ils pensent ou disent ne pas avoir de problème en lecture et en écriture. »



Des outils multiples créés ou adaptés

Dresser un inventaire des outils d'alphabétisation en lien avec l'emploi pourrait constituer l'objet d'un chantier de recherche spécifique. Les groupes font preuve de créativité et d'inventivité dans une très grande diversité d'outils qu'ils produisent et créent selon les personnes qui suivent les formations, les formats et les types d'activités en lien avec l'emploi. Chaque organisme dispose d'une batterie d'outils maison, et quelques-uns publient leurs productions et les mettent à la disposition du CDEACF (Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine), ce qui permet leur diffusion et leur adaptation par d'autres groupes (ex. : l'outil élaboré pour la préparation au TDG (test de développement général) par le RBO, qui est utilisé par plusieurs groupes au Québec).

Les organismes qui offrent des PPE conçoivent des outils en lien avec les postes ou les situations de travail, tels les aide-mémoire créés par COMSEP, qui sont adaptés aux différents milieux de travail intégrés par les participantes et participants lors des stages.



LE CODE RIASEC :

RÉALISTE, INVESTIGATEUR, SOCIAL, ENTREPRENANT, CONVENTIONNEL

Cet outil d'orientation, qui permet aux participantes et participants de faire des liens entre leurs compétences fortes et leurs habiletés concrètes et les possibilités qui s'offrent à eux, est utilisé tel quel ou avec des adaptations, notamment par le Groupe Alpha Laval et la Clé en éducation populaire de Maskinongé.

UNE GRANDE DIVERSITÉ DE PROPOSITIONS

La mise en perspective des pratiques d'alphabétisation en lien avec l'emploi pourrait faire l'objet d'un dossier à elle seule. Pour illustrer la diversité des propositions et des manières de faire, nous avons inséré quelques exemples dans le dossier.

■ ENTREPRISE D'ÉCONOMIE SOCIALE

Centre N A Rive (Montréal)

LES SERVICES BOUKAN DÉLICES

Du *Pâté Boukan* au *Boukan d'Assiettes* jusqu'au *Bouk'entrain* : le développement d'une entreprise d'économie sociale.

Créé en 1973 par le Bureau de la communauté haïtienne, le Centre N A Rive est aujourd'hui un centre multiservices qui offre des activités d'alphabétisation, de francisation, de développement de l'employabilité, d'insertion sociale, de soutien à la réussite scolaire, de langue créole et de culture haïtienne, de rapprochement interculturel et d'économie sociale et solidaire. C'est en 1990, après trois congrès consécutifs, que les membres à l'assemblée générale ont autorisé la création du secteur socioprofessionnel par le développement de l'employabilité. Les activités ont débuté en 1993 avec le cours de cuisine en établissement, formation adaptée pour les personnes peu alphabétisées. Au fil des années, pour élargir l'éventail de propositions, se sont ajoutées la couture et la bureautique. Depuis 2001, des attestations de compétence sont délivrées aux participantes et participants par la Commission scolaire de Montréal, en collaboration avec le Centre. En 1995, un groupe de femmes ayant participé à l'atelier cuisine a demandé au Centre N A Rive de les aider à mettre en place un service alimentaire qui leur permettrait d'offrir aux Montréalais une cuisine créole renouvelée et, du même coup, de créer leur propre emploi. En 1997, la lutte à la pauvreté prend un autre tournant au Centre N A Rive : une activité d'économie sociale et solidaire, *Les Pâtés Boukan* (le petit pâté haïtien) voit le jour et permet à cinq femmes de reconquérir leur fierté, leur dignité et leur autonomie par le travail. Aujourd'hui, deux autres services sont ajoutés, soit le traiteur *Boukan d'Assiettes* et le prêt à emporter du bistro *Bouk'entrain*, et forment les *Services Alimentaires Boukan Délices*.

Le volet économie sociale est appuyé par la CDEC et est soutenu par la communauté. Les membres de la communauté haïtienne sont solidaires et financent une partie des activités. Actuellement, ce volet est presque autonome financièrement. L'an dernier, le CLE (centre local d'emploi) a vu ses ressources financières réduites de 25 %, le financement a été menacé. Le Centre a entamé une démarche afin de ne plus être financé par le CLE Rosemont-Petite-Patrie, mais plutôt par la direction régionale (pour ouvrir la possibilité d'accueillir des personnes résidant hors du quartier immédiat).

www.centrenarive.com et **Le Monde alphabétique**, n° 20, pages 63-65.





■ COLLABORATION AVEC DES ENTREPRISES D'INSERTION

Le Centre de lecture et d'écriture (CLÉ Montréal)

Depuis plusieurs années, le groupe CLÉ Montréal offre de la formation à de jeunes travailleuses et travailleurs en emploi dans les entreprises d'insertion le Resto Plateau et les Distributions l'Escalier (distribution et vente de produits alimentaires fins québécois).

Par l'intermédiaire du partenariat avec le Resto Plateau, l'équipe du CLÉ Montréal répond à la demande et accueille les travailleuses et travailleurs dans des formations qui sont considérées comme « complémentaires » par l'entreprise d'insertion, principalement des ateliers d'alphabétisation et d'informatique. La participation des jeunes s'effectue sur une base volontaire. L'objectif est d'aider ces derniers dans l'apprentissage de la terminologie du métier et des compétences de base requises, particulièrement des notions de calcul de base (fraction, poids et mesures pour les recettes). Les formatrices et formateurs utilisent les documents et certains instruments (comme les balances de cuisine) de Resto Plateau et travaillent en lien avec le chef cuisinier à partir, notamment, des menus de la semaine.

Par l'entremise du partenariat avec les Distributions l'Escalier, les jeunes sont envoyés au CLÉ afin de leur permettre de travailler leur estime d'eux-mêmes et d'aborder différemment la lecture et l'écriture. L'entreprise d'insertion souhaite que le CLÉ mette l'accent sur certains aspects de la vie au travail, certaines exigences, notamment la ponctualité, ce qui n'est pas toujours facile à mettre en œuvre dans un groupe populaire où le respect des différences de situations et des rythmes d'apprentissage est au cœur d'une pratique souple et modulée.

La création d'un site d'apprentissage à distance permet à chaque jeune d'effectuer des exercices adaptés à son niveau, selon ses disponibilités et sa motivation, et d'avancer à son rythme.

Depuis quatre ans, le groupe a mis en place un volet jeunesse. Le rapport particulier qu'entretiennent les jeunes avec l'informatique est utilisé comme un levier pour mettre sur pied des projets favorisant l'apprentissage de la lecture et de l'écriture : création d'un blogue (la première année), production d'un DVD (l'an passé), soirées SLAM avec prestation sur scène (toujours en cours).

■ PROJET DE PRÉPARATION À L'EMPLOI (PPE)

Alpha Entraide des Chutes-de-la-Chaudière : combler un besoin dans le milieu

PROJET DE PRÉPARATION À L'EMPLOI, AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES PERSONNELLES, EXPLORATION ET STAGES

Des participantes et participants ont manifesté le désir d'aller sur le marché du travail après avoir profité pendant trois ans du programme Interagir d'Emploi Québec. À Lévis, des activités en lien avec l'emploi sont offertes pour les jeunes, les femmes et les personnes de 45 ans et plus, mais il n'y a pas de ressources pour les personnes peu alphabétisées. Pour combler cette lacune, le groupe a donc mis sur pied des activités d'alphabétisation en lien avec l'emploi par l'entremise d'un projet-pilote, monté de A à Z, qui, après la première année, est devenu un PPE.

La formation débute à la mi-septembre et se termine fin juin à raison de 18 heures par semaine réparties sur trois jours; elle permet à des personnes peu alphabétisées qui éprouvent des difficultés à trouver ou à garder un emploi de réaliser des activités reliées au développement des compétences, au choix professionnel et à la recherche d'emploi. La formation étant basée sur les besoins des personnes, elle évolue constamment pour s'adapter. L'accent est mis de plus en plus sur le développement de la confiance en soi et sur une approche la plus concrète possible. La dynamique du groupe est essentielle, mais dans les dernières semaines, le suivi de la recherche d'emploi est individualisé.

La plupart des personnes qui suivent la formation sont bénéficiaires de l'aide sociale et ont auparavant participé au programme Interagir, mais ce n'est pas obligatoire. Les profils sont variés (jeunes ou moins jeunes, femmes ou hommes) et les problématiques sont multiples, mais ce sont les problèmes de santé mentale qui sont les plus fréquents.

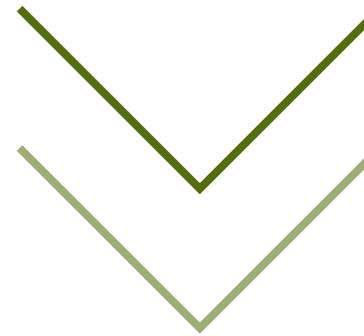
Les participantes et participants au PPE sont membres de l'organisme et sont invités à participer aux activités et à la vie associative du groupe.

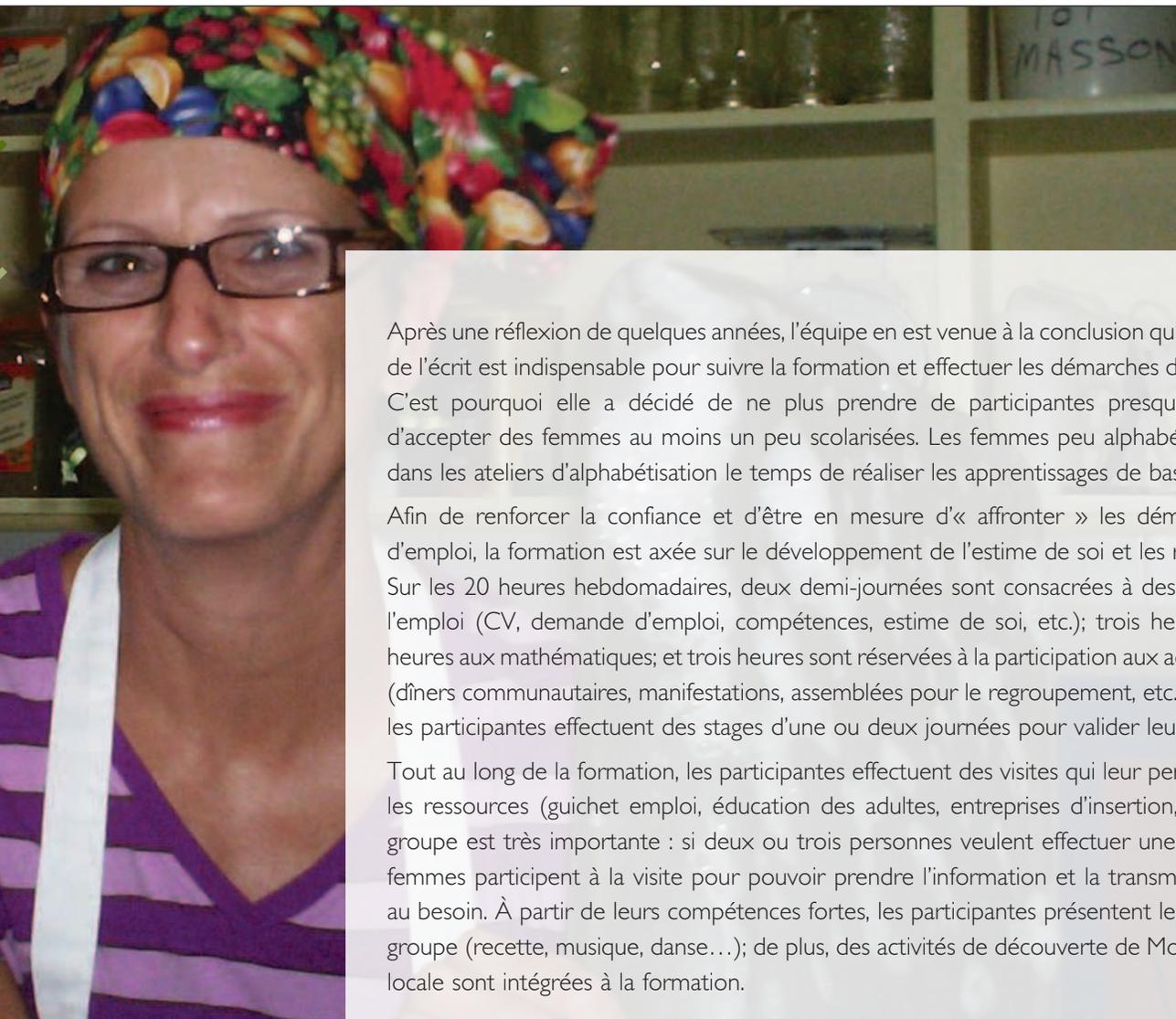
Les cibles de résultats d'intégration données par Emploi Québec sont atteintes chaque année (environ 50 %) : sur un groupe de dix personnes, de six à sept d'entre elles trouvent un emploi. Le CLE et le MESS reconnaissent la pertinence d'activités de formation particulières pour l'accès à l'emploi pour les personnes peu alphabétisées, et cela, indépendamment de la baisse du taux de chômage local.

Le Tour de lire (Montréal) – travail avec des femmes immigrantes

Le Tour de lire offre des ateliers en emploi depuis plus de dix ans. Chaque année, le programme d'emploi est évalué et sa pertinence, questionnée. C'est ce qui a conduit, il y a trois ans, à cesser l'activité pendant un an. Par suite de l'analyse des difficultés de recrutement et des constats d'importants changements dans la composition de la population, le groupe a décidé de proposer un PPE (programme préparatoire à l'emploi) s'adressant spécifiquement aux femmes immigrantes.

La formation est d'une durée de 18 semaines, d'octobre à mars, à raison de 20 heures par semaine. C'est une formation de préemployabilité : les formatrices et formateurs en informent clairement les participantes. Les femmes savent dès le départ qu'elles ne trouveront pas immédiatement un emploi et qu'en participant à la formation, elles entreprennent un cheminement qui peut être long.





Après une réflexion de quelques années, l'équipe en est venue à la conclusion qu'une maîtrise minimale de l'écrit est indispensable pour suivre la formation et effectuer les démarches de recherche d'emploi. C'est pourquoi elle a décidé de ne plus prendre de participantes presque analphabètes, mais d'accepter des femmes au moins un peu scolarisées. Les femmes peu alphabétisées sont accueillies dans les ateliers d'alphabétisation le temps de réaliser les apprentissages de base en français.

Afin de renforcer la confiance et d'être en mesure d'« affronter » les démarches de recherche d'emploi, la formation est axée sur le développement de l'estime de soi et les réussites personnelles. Sur les 20 heures hebdomadaires, deux demi-journées sont consacrées à des activités en lien avec l'emploi (CV, demande d'emploi, compétences, estime de soi, etc.); trois heures au français; trois heures aux mathématiques; et trois heures sont réservées à la participation aux activités du Tour de lire (dîners communautaires, manifestations, assemblées pour le regroupement, etc.). En fin de formation, les participantes effectuent des stages d'une ou deux journées pour valider leur choix de travail.

Tout au long de la formation, les participantes effectuent des visites qui leur permettent de connaître les ressources (guichet emploi, éducation des adultes, entreprises d'insertion, etc.). L'approche de groupe est très importante : si deux ou trois personnes veulent effectuer une démarche, toutes les femmes participent à la visite pour pouvoir prendre l'information et la transmettre à leurs proches, au besoin. À partir de leurs compétences fortes, les participantes présentent leur culture au reste du groupe (recette, musique, danse...); de plus, des activités de découverte de Montréal et de la culture locale sont intégrées à la formation.

Groupe Populaire Déclic (Lanaudière) – approche par la réalisation de projets

Déclic offre deux projets de formation préparatoire à l'emploi par an entre septembre et juin. La durée des formations est de 18 semaines à raison de trois jours par semaine. Les participantes et participants sont des personnes peu alphabétisées (il peut y avoir des exceptions), toutes très éloignées du marché du travail. Les groupes sont composés de sept à dix personnes

Dans l'approche par projet, le groupe de participantes et participants décide lui-même de certains projets, par exemple, la création d'une vidéo ou d'une pièce de théâtre pour les enfants, l'organisation d'une chasse aux trésors, etc. Il s'agit d'un moment privilégié, au rythme d'un jour par semaine, qui fait appel aux compétences et qui permet de les développer ou de les mettre au service du projet.

Les projets sont habituellement de très belles réussites. Ils permettent de développer le sentiment de fierté, le travail d'équipe, la prise en charge, la responsabilisation, la prise de conscience du travail nécessaire...

La réalisation du projet est intégrée en tant qu'expérience dans le curriculum vitæ. Quelques participantes et participants ont obtenu un stage ou un emploi en lien avec des habiletés ou des compétences acquises durant le projet.



■ PROJETS PILOTES

COMSEP (Mauricie)

LE PROJET EMPLOIS DE SOLIDARITÉ

Entente avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour l'expérimentation d'une nouvelle approche d'insertion professionnelle et de maintien en emploi pour les personnes très éloignées du marché du travail (2005-2010)

Emplois de solidarité est le fruit d'une longue expérimentation qui a débuté en 2000 et qui a été amorcée par COMSEP, toujours en recherche de solutions pour rendre accessible le marché du travail aux personnes peu alphabétisées et cumulant des facteurs limitatifs au plan de leur employabilité. À la suite d'une expérimentation et d'une recherche-action, une proposition a été soumise au gouvernement du Québec lors des audiences publiques concernant l'énoncé de la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, en 2002. Le projet repose sur le constat de l'exclusion systémique que vivent les personnes en situation de pauvreté, qui rend difficile l'intégration et le maintien en emploi, et sur le fait que ces personnes n'occupent pas toutes la même position sur un continuum allant de l'intégration sociale à l'intégration professionnelle. Il importe donc de disposer de moyens variés qui permettent de tenir compte de la multiplicité des réalités.

Emplois de solidarité est un programme qui offre une approche d'intégration en emploi en jumelant une formation préparatoire à l'emploi (PPE) et **une réelle expérience de travail salarié en entreprise**. L'« emploi de solidarité » consiste en une **subvention salariale à long terme** dégressive sur trois ans, passant de 60 % à 40 %, donnée à l'entreprise (privée, d'économie sociale ou à but non lucratif) qui choisit volontairement d'intégrer une personne dont l'employabilité est limitée. Les personnes sont placées dans les entreprises selon leurs aspirations et leurs champs d'intérêt, leurs expériences passées et leurs limites. La recherche d'entreprises collaboratrices est ciblée selon les secteurs d'activités visés par les champs d'intérêt des personnes, la dynamique locale du marché du travail et les besoins des entreprises. L'entreprise profite en outre d'une **allocation lui permettant de désigner un compagnon** jumelé à la personne en processus d'intégration. Les subventions salariales dédiées aux entreprises sont gérées par l'organisme, ce qui renforce les liens entre l'organisme et l'entreprise et offre de plus grandes possibilités d'intervention.

Enfin, un **agent de projet agit comme agent de liaison et d'accompagnement** entre tous les acteurs impliqués dans le processus : la personne en intégration, l'employeur, le compagnon et les agents du Centre local d'emploi. Ce rôle, qui s'inscrit dans une approche de **médiation**, se poursuit pendant toute la durée d'emploi afin de **favoriser le maintien en emploi** des prestataires.



ST-GERMAIN Lise, Frédéric LESEMANN et Pierre JOSEPH ULYSSE, 2009. *Les emplois de solidarité. Pratiques d'insertion en emploi des personnes éloignées du marché du travail*. Rapport de recherche soumis au Centre local d'emploi de Trois-Rivières et au Centre d'organisation mauricien de services et d'éducation populaire. Centre de recherche sociale appliquée (CRSA) et Groupe interdisciplinaire de recherche sur l'emploi et les politiques sociales (GIREPS). Trois-Rivières. 57 p. www.centrrsa.qc.ca/pdf/CRSA-GIREPS-LSTG-PresESOL-2009-5.pdf.



LE PROJET « BON MATCH »

Né en 2008 d'une concertation entre six organismes en employabilité de la région de Trois-Rivières – le Centre le Pont, COMSEP-EMPLOI, ÉCOF-La corporation de développement économique communautaire de Trois-Rivières (ÉCOF-CDEC), le Service d'intégration à l'emploi Radisson (SIER), SPRINT EMPLOI ainsi que le Centre de recherche d'emploi de la Mauricie (CREM) – en partenariat avec Emploi Québec, le projet **Bon match** a pour objectif de créer un pont entre les chercheurs d'emploi considérés comme étant éloignés du marché de l'emploi et les entreprises en recherche de main-d'œuvre. Le projet « Bon match », est un projet pilote sur trois ans, financé par Emploi Québec.

Le projet est orienté et coordonné par un comité de pilotage composé des organismes en employabilité et d'une agente du CLE de Trois-Rivières. Une agente de liaison a la responsabilité d'établir les liens avec les entreprises afin de trouver des emplois, de faire préciser les tâches et les compétences requises, parfois d'en faire réduire les exigences et de promouvoir les candidatures des personnes qui sont en formation dans les organismes en employabilité. Pour établir et développer les liens entre le CLE et les entreprises et favoriser une meilleure connaissance réciproque, un comité réunissant des intervenantes et intervenants d'organismes et des employeurs a été mis en place en 2009. Ce comité organise des déjeuners-conférences avec des entreprises privées au cours desquels sont abordés des thèmes de préoccupation commune : les conditions gagnantes d'embauche, les stages, le maintien en emploi, etc., ou des visites d'entreprises pour les formatrices et formateurs des groupes.

Ce projet a fait l'objet de deux évaluations par le CRSA dont les rapports sont disponibles sur demande.



UN FINANCEMENT INSUFFISANT ET PRÉCAIRE ET DES PROGRAMMES CONTRAIGNANTS

Toutes ces activités sont réalisées avec un financement insuffisant et non récurrent. Les groupes soulignent la difficulté de trouver du financement et la situation d'incertitude qu'ils vivent d'une année à l'autre.

Le financement des activités est conditionnel à l'acceptation des projets, qu'il faut déposer année après année en faisant chaque fois la preuve de leur pertinence, en mettant en valeur les résultats et en faisant preuve d'innovation. Pour le financement des PPE qui, pour certains groupes, peut représenter jusqu'à 35 % de leur budget, l'offre de services est à renégocier chaque année, indépendamment des résultats concluants des années précédentes. Ce mode d'organisation du financement crée beaucoup d'incertitude.

La non-réurrence du financement des activités en lien avec l'emploi pèse lourdement sur les groupes, et ils sont nombreux à en faire état, y compris les groupes bien établis dans leur milieu, qui offrent ces activités depuis plusieurs années et qui n'ont toujours pas de financement récurrent : le Groupe Alpha Laval; Alpha Entraide des Chutes-de-la-Chaudière; le Tour de lire, qui renouvelle sa demande tous les ans depuis dix ans; COMSEP, qui explique que si une année il recrute 46 participantes et participants au lieu de 50, l'année suivante, il sera financé pour 46 – cette situation crée de la pression sur le groupe et de l'incertitude quant à la capacité de maintenir l'activité d'une année à l'autre; le Centre N A Rive, dont le projet a failli « tomber » l'an dernier : le budget de leur CLE ayant été réduit de 25 %; etc.

Les fluctuations dans les montants alloués ont pour conséquences le réaménagement des contenus et des coupures dans le nombre d'heures d'ateliers offert aux participantes et participants. Au bout du compte, ce sont les participantes et participants qui sont pénalisés ainsi que les formatrices et formateurs qui ont à travailler autrement et plus pour donner toute la formation en moins de temps.

De plus, selon les milieux, il semble qu'il soit plus difficile qu'avant d'obtenir des places en PPE : Emploi Québec accorde de plus en plus de financement aux Services d'aide à l'emploi (SAE), qui offrent des services à la carte (moins de 180 heures).

Des exigences de plus en plus élevées et des participantes et participants de plus en plus en difficulté

L'écart entre les paramètres des programmes et la réalité des personnes ne cessent de s'accroître. Les critères des programmes, leurs exigences et les cibles de résultats ne tiennent pas compte de la réalité des personnes, réalité qui, d'une part, n'est pas statique et, d'autre part, est marquée par une complexification et un cumul de problématiques qui dépassent la seule question du niveau de scolarité ou des lacunes dans la maîtrise des connaissances de base en lecture, en écriture et en calcul.

L'insuffisance du financement est un frein au développement d'activités en lien avec l'emploi

« Si ça prend moins de place, c'est pas par manque d'intérêt, c'est par manque de financement. »

La moitié des groupes qui n'ont pas d'activités en lien avec l'emploi ont nommé le manque de financement comme frein au développement de ces activités. C'est le cas, par exemple, du Groupe en alphabétisation de Montmagny-Nord, qui aimerait offrir davantage de services liés à l'emploi, mais qui n'a pas le financement pour le faire.

L'impact des modes de financement sur les activités de formation

Le financement des activités en lien avec l'emploi a un impact important sur l'offre de formation, le calendrier de mise en œuvre, les modalités des activités de formation et le recrutement.

La durée et le calendrier des formations préparatoires à l'emploi sont « modulés » par les politiques d'Emploi Québec ainsi que par les décisions, les priorités et les critères du Centre local d'emploi.

Les changements dans les exigences et les critères découlent de décisions administratives non argumentées et imposées qui ne tiennent pas compte de la situation des personnes éloignées du marché du travail et de leurs besoins en termes de temps pour cheminer et trouver des solutions aux multiples obstacles auxquels elles font face.

Ces changements ne prennent pas non plus en considération l'expertise développée au fil des ans par les groupes dans la détermination des modalités et des contenus de formation, principalement en ce qui concerne le temps nécessaire aux personnes pour cheminer jusqu'à l'emploi et le nombre optimal de participantes et participants par formation pour mener de front approche de groupe et suivi individuel.

Les groupes qui proposent des projets de préparation à l'emploi ont dû faire face aux décisions de leur CLE qui visent à diminuer le nombre de semaines et d'heures de formation et à augmenter le nombre de participantes et participants par formation. Certains de ces groupes, après de multiples démarches et négociations avec leur CLE,

parviennent parfois à obtenir un retour à des modalités antérieures, qui correspondent à leur analyse des besoins et à leur évaluation de la meilleure manière d'y répondre.

L'impact sur la durée, le nombre de participantes et participants et le calendrier

- **Réduction du nombre de semaines de formation et augmentation du nombre de participantes et de participants**

Ainsi, le Groupe Alpha Laval a diminué le nombre de semaines (de 14 à 13) de son PPE pour satisfaire à une demande de son CLE.

Le Centre N A Rive a déjà offert un programme de 24 mois, dont la durée a par la suite été de beaucoup réduite pour répondre aux contraintes de financement (Emploi Québec, depuis 2000). Le nombre de participantes et participants par groupe (nombre optimal : huit personnes) a aussi été modifié par Emploi Québec, qui a déjà demandé une augmentation du nombre de personnes par groupe à 12-13 personnes, nombre qui, par la suite, est revenu à 10 par groupe.

La FAC a dû diminuer le nombre d'heures offertes en raison d'un financement insuffisant.

- **Changements dans le calendrier annuel**

Plusieurs groupes qui fermaient durant l'été poursuivent leurs activités afin que les participantes et participants bénéficiant de certaines mesures d'aide à l'emploi (comme Devenir ou Interagir) ne voient pas leurs prestations s'interrompre durant l'été ou les vacances de Noël. Au Groupe en alphabétisation de Montmagny-Nord (GAMN), on a même mis sur pied un Club de lecture pour répondre à cette situation.

L'impact sur la conception et l'élaboration de projets

- **Modifications dans la présentation des projets**

Le Tour de lire a dû modifier son programme à maintes reprises pour satisfaire Emploi Québec, qui demandait un projet novateur chaque année.

L'impact sur le recrutement

Emploi Québec impose des contraintes plus sévères relativement au recrutement des personnes participant aux activités qu'elle finance. Certains groupes qui ont moins de latitude que d'autres sont alors contraints de recruter des personnes plus près du marché du travail, de « sélectionner » davantage les participantes et les participants afin d'augmenter les chances de placement en emploi.

Le recrutement dépend du nombre de personnes qui sont dirigées vers les groupes d'alphabétisation par les centres locaux d'emploi et nécessite le recours à la publicité dans les médias locaux, mais c'est encore le bouche-à-oreille à partir de personnes qui ont déjà participé aux activités qui est considéré comme le moyen le plus efficace.

Plusieurs groupes déplorent que des personnes qu'ils souhaiteraient recruter, mais qui ne cadrent pas dans les profils cibles d'Emploi Québec selon les priorités de leur CLE, comme les personnes « sans chèque », soient exclues des formations.

La transformation récemment annoncée des programmes PASS Interagir et Devenir en PASS Action, dont l'objectif est de permettre à une personne qui souhaite intégrer le marché du travail d'être tout au plus cinq ans sur cette mesure de vingt heures par semaine avec prestations d'aide sociale majorées de 130 \$, inquiète les groupes. Ce programme, qui s'adresse au départ aux personnes les plus éloignées du marché du travail, concerne plusieurs centaines de participantes et participants dans environ 37 groupes du RGPAQ. La transformation du programme crée de grandes inquiétudes, car on ne connaît pas actuellement pour l'ensemble des régions et des territoires des CLE les réelles possibilités qui seront offertes aux personnes qui participent actuellement au programme Interagir.

D'autres inquiétudes prennent leur source dans les modifications apportées à l'approche du gouvernement fédéral, dont les orientations en matière de développement des compétences essentielles mettent l'accent sur les personnes du niveau deux, c'est-à-dire celles les plus près du marché du travail.

« On aimerait que toutes les clientèles soient admises. »

« Il y a beaucoup de gens qu'on pourrait recruter, mais qui ne font pas partie des clientèles prioritaires. Pourtant, pour nous, ce sont les personnes qu'on voudrait aider. »

« Emploi Québec à Laval privilégie, lors de l'octroi d'aide aux personnes dans des mesures actives d'emploi, les personnes au chômage, c'est la clientèle prioritaire, ensuite les personnes sur l'aide sociale, puis les sans chèque – quand il reste de la place. »



« Quand on est devant une telle approche, comme au fédéral actuellement, on peut dire, on comprend que vous vouliez investir à plus court terme. Mais, du même souffle, il faut ajouter qu'on ne peut pas laisser tomber autant de personnes. Il faut rappeler que c'est un tout. Et que même

si eux considèrent que l'emploi semble être le "nirvana", il faut ramener qu'il y aura des personnes qui n'y auront pas accès et qu'il y a d'autres choses à considérer dans la vie que l'emploi. »

PASS DEVENIR INTERAGIR, PASS ACTION

PROGRAMME DEVENIR

L'objectif du programme Devenir est de préparer adéquatement des personnes à participer à une mesure d'aide à l'emploi pendant une période n'excédant pas 12 mois, et ce, dans la perspective de leur permettre d'accéder ultimement à une mesure d'aide à l'emploi ou au marché du travail.

Le programme Devenir permet au participant de vivre une expérience enrichissante dans le cadre d'une démarche préparatoire au développement de son employabilité. Le programme aide à résoudre les problèmes qui empêchent la participation active de la personne au marché du travail. Il permet également au participant de se motiver et de se mettre en mouvement, tout en se créant de nouvelles habitudes de vie. Le participant peut ainsi développer son autonomie personnelle, définir son projet de vie et élaborer des outils en vue d'entreprendre une démarche de développement de l'employabilité ou d'accéder à un emploi.

Bien que certains de ces objectifs soient liés au développement de l'autonomie personnelle et à l'intégration sociale, la majorité des objectifs à atteindre dans le cadre du programme Devenir se rapportent à l'acquisition et au développement d'habitudes, d'attitudes et de comportements relatifs au travail.

PROGRAMME INTERAGIR

L'objectif du programme Interagir vise une meilleure intégration sociale de personnes pour qui l'accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à long terme et par l'entremise d'une participation aux activités d'un organisme du milieu qui l'accompagne dans son cheminement, comme prévu dans l'entente de service avec le ministère. La durée de la participation est indéterminée et varie selon les besoins des participants.

PROGRAMME ACTION

Action est un programme de PRÉEMPLOYABILITÉ.

Action vise la progression des personnes éloignées du marché du travail vers une plus grande autonomie socioprofessionnelle.

Objectifs spécifiques

Au terme de leur participation au PAAS, les participants devraient :

- avoir acquis des habiletés, des attitudes ou des comportements favorisant leur autonomie;
- avoir progressé sur le plan socioprofessionnel;
- avoir atteint un niveau d'autonomie socioprofessionnelle leur permettant de participer à une mesure active d'emploi.

Évaluation et suivi

Si la personne n'est pas en mesure de progresser vers l'atteinte de ses objectifs annuels ou que la réévaluation démontre que le PASS ACTION n'est pas la meilleure solution pour elle, sa participation prendra fin et elle sera dirigée vers une autre ressource répondant davantage à ses besoins.

Emploi Québec, extrait du formulaire SR-2524 (10-2010).

Les « partenariats », une multitude de situations particulières

La mise en place d'activités de formation en lien avec l'emploi implique un travail en collaboration avec toutes sortes de partenaires qui ne parlent pas forcément le même langage, qui ne partagent pas automatiquement les mêmes valeurs ou qui ont des objectifs différents.

La qualité des partenariats varie énormément d'un milieu à l'autre et, bien souvent, la vitalité et l'efficacité du partenariat « dépend de qui est derrière le bureau ». La personne qui prend les décisions à l'intérieur d'une organisation, tels une commission scolaire, un centre local d'emploi ou une direction régionale d'Emploi Québec, semble jouer un rôle très important dans le type de relations qui se tissent avec le groupe d'alphabetisation ainsi qu'avec les personnes qui participent aux formations.

C'est d'ailleurs lors du changement de direction à la commission scolaire que le projet de la Clé en éducation populaire de Maskinongé a pu voir le jour.

« L'ancien directeur, l'alpha, il ne voulait pas en entendre parler. La nouvelle directrice connaît l'alpha, elle connaît les organismes communautaires. Elle a une toute autre approche et elle nous fait confiance. »

Ailleurs, à Chibougamau par exemple, le CLE oriente très peu de personnes vers la formation de base et soutient rarement les besoins et les désirs de formation de base. Le RBO n'a toutefois pas de problème avec l'éducation des adultes, et la commission scolaire lui prête même des locaux.

Dans une autre région, la direction de l'éducation des adultes fait systématiquement obstruction au groupe d'alphabetisation (et à d'autres groupes communautaires). *« Elle est très compétitive. Elle voit notre groupe comme un concurrent. »*

La qualité des relations avec le CLE varie énormément d'un milieu à l'autre. Un groupe peut souffrir du manque total de reconnaissance de son CLE et du fait que celui-ci n'oriente personne vers le groupe, alors que d'autres (Groupe Alpha Laval, COMSEP, Alpha Entraide des Chutes-de-la-

Chaudière, Popco...) entretiennent d'excellentes relations avec leur CLE, pour qui les difficultés que rencontrent les personnes peu alphabétisées à intégrer le marché existent indépendamment de la diminution du taux de chômage et qui reconnaît que le groupe d'alphabetisation répond aux besoins de ces personnes.

« Le CLE reconnaît que même si le taux de chômage est bas à Lévis, le programme d'Alpha Entraide rejoint des personnes qui en ont toujours besoin, que ce n'est pas plus facile pour eux. »

L'accompagnement vers l'emploi

Au-delà des problèmes liés à l'alphabetisation, les participantes et participants vivent très souvent une multitude d'autres problématiques (toxicomanies, problèmes de santé mentale, violence conjugale, monoparentalité, etc.) qui viennent compliquer ou même entraver les démarches entreprises. Pour de nombreuses personnes, l'analphabétisme est l'une des problématiques auxquelles elles ont à faire face.

Les groupes d'alphabetisation populaire abordent les participantes et les participants dans leur globalité en tenant compte des différents aspects de leur vie pour les accompagner dans leur démarche vers l'emploi. L'accompagnement est un important facteur de réussite pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes peu alphabétisées.



Il est nécessaire de travailler sur les différentes problématiques parce qu'il est impossible de suivre une formation et d'intégrer le marché du travail sans faire ce bout de chemin. *« Certains réussissent, en 18 semaines, à mettre leur passé un peu en arrière, à remonter leur confiance en eux, à régler leur problème et à continuer. »*

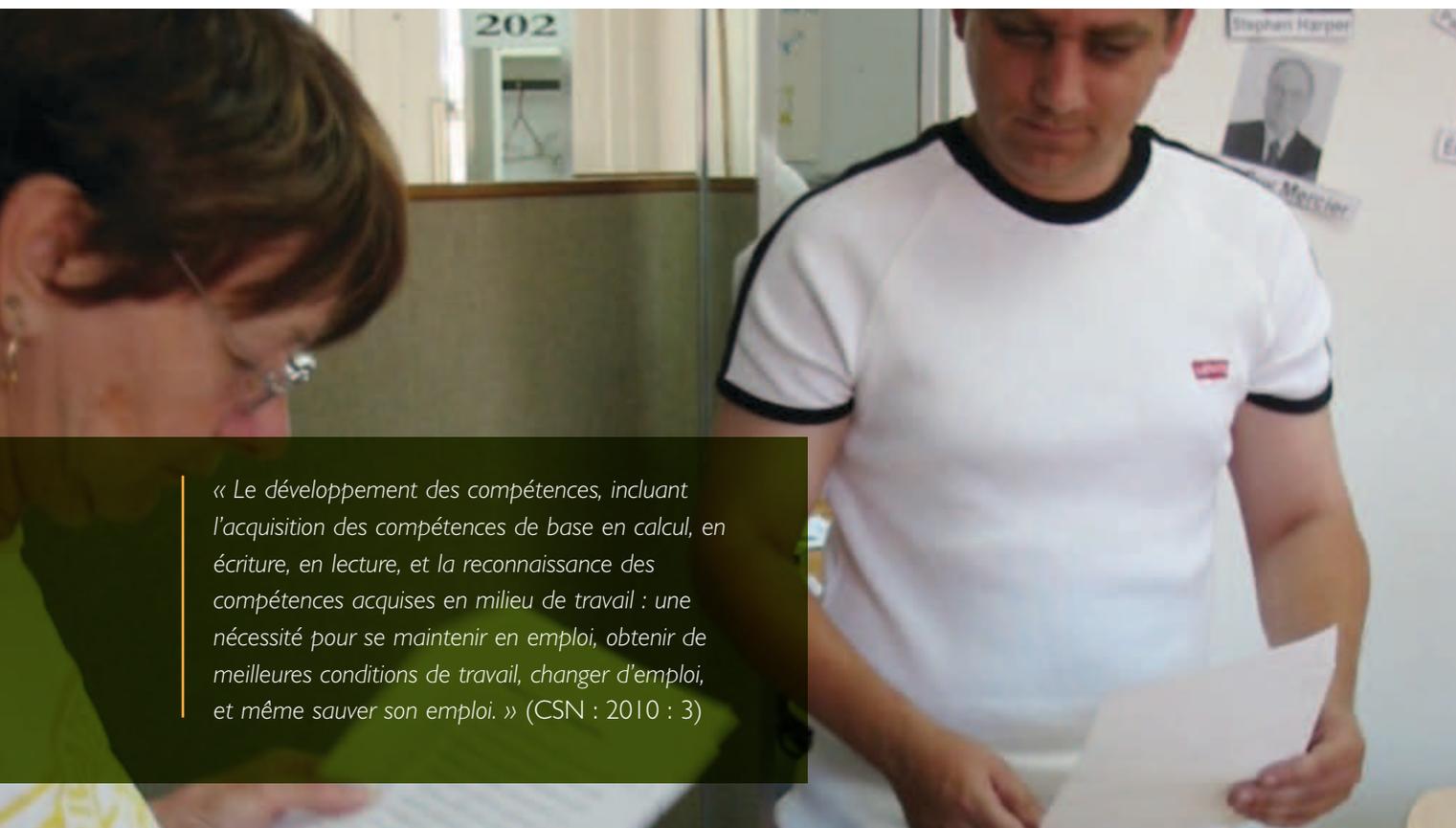
À COMSEP, comme dans d'autres groupes, l'accompagnement est un aspect primordial. Il s'exerce dans des champs multiples et vise à surmonter les obstacles et à libérer des entraves à l'intégration en emploi, au moyen d'objectifs très concrets, pour mettre en place les conditions nécessaires à l'accès et au maintien en emploi : obtention de documents indispensables (carte d'assurance-maladie, carte d'assurance sociale, casier judiciaire, permis de conduire, démarche pour une demande d'HLM, une demande de pardon, etc.).

Dans leur histoire de vie, les participantes et participants ont fréquemment vécu des échecs, tant du point de vue scolaire que personnel. Dans l'accompagnement offert par les groupes d'alphabétisation, cette dimension est prise en considération dans un parcours dont chaque étape franchie constitue une réussite.

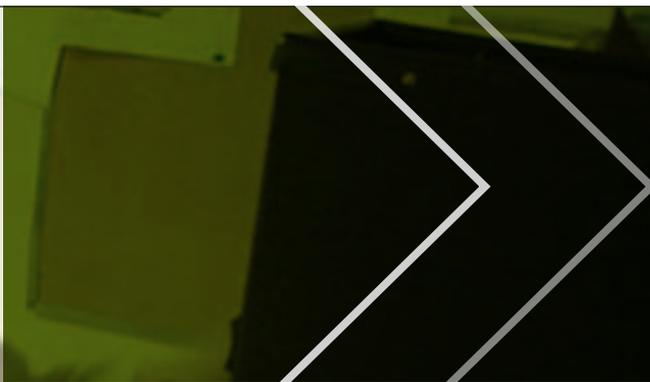
L'accompagnement concerne aussi la confrontation à la réalité et son acceptation. Au départ, les participantes et participants sont toujours très motivés, mais au fil des expériences, en stage par exemple, ils réalisent que « c'est compliqué de travailler ». Dans certains cas, l'intégration en emploi peut donner lieu à un choc important, « le pétage de ballonne ». L'accompagnement est alors essentiel pour réussir « à leur faire adopter un objectif à la fois stimulant et réaliste, de leur rappeler cet objectif, de les re-motiver, re-discuter avec eux ».

Les besoins du marché, les besoins des personnes

Selon les sources, les régions ou les contextes locaux, les discours et les chiffres sur les besoins du marché en termes de main-d'œuvre et de qualification sont variés et parfois contradictoires. Il reste que quelle que soit la vitalité du marché du travail, les tendances sont à la hausse des exigences en termes de formation de base.



« Le développement des compétences, incluant l'acquisition des compétences de base en calcul, en écriture, en lecture, et la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail : une nécessité pour se maintenir en emploi, obtenir de meilleures conditions de travail, changer d'emploi, et même sauver son emploi. » (CSN : 2010 : 3)



S'adapter aux besoins du marché

À COMSEP, on est très attentif aux changements dans l'offre d'emploi et à l'évolution des secteurs économiques afin de proposer des formations qui répondent aux besoins du marché. L'organisme ne dispense plus d'ateliers de formation aux métiers de la couture et a mis en place une formation pour les préposées aux bénéficiaires.

« Un des succès est de suivre l'évolution du marché, voir ce qui est disponible sur le terrain, suivre les besoins sur le terrain et s'adapter à ça. »

« Actuellement, il y a une demande pour des préposées aux bénéficiaires dans les résidences pour personnes âgées. Ce n'est pas quelque chose qu'on connaissait. On s'est formé, on a conclu des partenariats avec d'autres personnes. »

L'analyse de propositions d'emplois mise en parallèle avec les besoins des participantes et des participants peut amener à considérer autrement des offres d'emploi « non standards ». Il s'agit aussi de « dénicher » de nouveaux types d'emplois qui correspondent aux aspirations, aux capacités et aux demandes des personnes. Par exemple, l'emploi d'étagiste dans un dépanneur à cinq heures par jour peut convenir à certaines personnes peu alphabétisées qui ne désirent pas toujours travailler plus d'heures par semaine.

L'adaptation des formations aux fluctuations du marché peut aussi être la conséquence d'une fermeture d'usine, comme le mentionne le Groupe en alphabétisation de Montmagny-Nord, qui a accueilli des participants d'un profil différent, des hommes plus âgés, et a adapté l'approche et les ateliers offerts en conséquence.

Les pénuries de main-d'œuvre

Les pénuries locales de main-d'œuvre peuvent créer des conditions favorables pour l'accès à l'emploi des personnes peu alphabétisées, mais elles peuvent aussi provoquer une dégradation des conditions de travail qui vont peser sur les personnes.

La Corporation Concept Alpha de Rouyn-Noranda et Popco mentionnent que le récent boum minier a contribué au fait que des personnes très éloignées du marché du travail, qui n'auraient pas trouvé d'emploi avant le boum minier, en trouvent aujourd'hui dans les secteurs de la restauration, du commerce de détail, dans des métiers tels que préposée aux bénéficiaires, cuisinière, etc.

Par contre, à Montmagny, on constate une augmentation de la pauvreté des personnes due à l'augmentation du coût de la vie et à la faible rémunération des emplois occupés par les personnes peu alphabétisées. De plus, pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre, des décideurs locaux (CLD, MRC...), en collaboration avec des entreprises, organisent des campagnes d'information, des séjours de découverte du milieu et des possibilités d'emploi pour attirer des personnes immigrantes, si bien qu'il arrive parfois que ce ne soit pas les citoyens locaux qui bénéficient des nouvelles possibilités d'emploi, mais des personnes provenant de l'extérieur de la région. Ces stratégies contribuent à la détérioration du climat social...

Les exigences « artificielles » à l'embauche

Tous les groupes mentionnent que les exigences en termes de qualification sont très élevées et que, très souvent, elles ne correspondent pas aux compétences réelles requises pour s'acquitter des tâches du poste de travail.

« A-t-on besoin d'un secondaire 5 pour ramasser les ordures à Montréal? NON! »

Pour le représentant du CLÉ Montréal, il est très important d'en parler, car si cette situation persiste, *« on aura beau dans nos groupes faire toutes les mesures pour que les gens aient une job, si il n'y a pas de jobs, ben on perd un peu notre temps. »*

Selon l'expérience de COMSEP, une bonne adaptabilité au marché de l'emploi, jumelée à de bons liens avec les employeurs, peut parfois faire « tomber » l'exigence du 5^e secondaire, qui est effectivement omniprésente et le plus souvent sans réel fondement.

La reconnaissance des compétences pour dépasser la sélection par le niveau de scolarité

La mise en valeur et la reconnaissance des compétences sont indispensables pour contourner, surmonter l'obstacle de l'absence de diplôme de fin d'études secondaires. L'approche par compétences peut aussi être très utile pour faire tomber certaines autres exigences à l'embauche. Depuis longtemps, on utilise dans les groupes l'approche par compétences pour présenter les personnes candidates à un emploi, mais aussi pour bien comprendre les qualités et les habiletés requises pour occuper un poste. C'est avec cette approche que les groupes réussissent à faire tomber la barrière du 5^e secondaire, critère d'embauche qui, lorsqu'il n'est pas inscrit dans une convention collective, relève plus de l'habitude dans les énoncés d'offres d'emploi que d'une réelle analyse des besoins du poste et des tâches.

« Définitivement que l'approche aux employeurs est faite à partir des compétences, bien avant les compétences essentielles. C'est LA façon de vendre les candidatures. Parfois on appelle des employeurs qui demandent un secondaire V pour un emploi. Selon la nature de la tâche, on peut leur parler d'un candidat qui n'a pas son secondaire V, mais qui a les compétences pour remplir le poste, pour faire toutes les tâches. Parfois, certains disent que c'est la convention collective qui impose un secondaire V – ok. Mais si c'est juste par "habitude" qu'ils l'exigent on peut les amener à considérer une candidature basée sur les compétences, ela peut fonctionner. »

Dans certains endroits, on constate de l'ouverture de la part des employeurs qui ne réussissent pas à pourvoir des postes.

Toutefois, si la démarche de formation menée avec l'outil *Nos compétences fortes* aboutit à une autoreconnaissance des compétences, celle-ci reste une reconnaissance « interne » qu'il n'est pas aisé de faire valoir auprès des employeurs.

« Le problème avec Nos compétences fortes, c'est que c'est une démarche d'auto reconnaissance. Mais les personnes ont aussi besoin de se FAIRE reconnaître. Face aux employeurs, la démarche Nos compétences fortes ne fonctionne pas, car elle requiert une trop longue démarche. »

L'approche par compétences et la promotion des compétences essentielles peuvent être utiles parce qu'elles induisent une reconnaissance en lien avec le marché du travail. Au regard des énoncés de descriptifs d'emploi, il semble que l'approche des compétences essentielles soit de plus en plus utilisée par les employeurs. Dans les offres d'emploi, il est très fréquemment question de capacité à travailler en équipe ou de capacité à communiquer oralement. Or, ce sont des compétences qui sont développées par les groupes en alphabétisation populaire à travers les activités de formation et de vie associative. Les compétences essentielles sont peu connues et donc peu utilisées par les groupes avec les participantes et les participants, d'une part, parce qu'il existe déjà des outils adéquats et, d'autre part, parce que cette approche est centrée sur les besoins des postes de travail et non pas sur ceux des personnes. Par contre, les groupes mettent de l'avant les compétences des candidates et candidats lorsqu'ils communiquent avec les employeurs.

« On n'utilise pas les compétences essentielles avec les participantes et participants. Ce n'est pas intéressant pour nous puisqu'elles ne partent pas de la personne. Mais elles sont pratiques pour interpeller les employeurs et leur vendre les compétences des gens. »

L'incontournable, l'indispensable perpétuelle sensibilisation des employeurs

En dépit de toutes les campagnes de sensibilisation menées depuis des années par les groupes, les regroupements, les syndicats et les pouvoirs publics, les employeurs ne sont pas encore tout à fait sensibilisés à voir la différence entre le fait de détenir un diplôme et celui d'avoir les compétences ou le potentiel pour occuper un emploi et à modifier leurs exigences relativement aux postes à pourvoir. Leurs perceptions, leurs croyances et leur manque de connaissances se traduisent dans l'énoncé d'exigences en termes de niveau scolaire de base ou de qualifications attestés, qui constituent toujours un des obstacles les plus difficiles à franchir, non seulement pour l'accès à l'emploi, mais aussi pour le maintien et l'évolution au sein de l'entreprise.

« Tant que ça ne fait pas ben ben mal aux entreprises et que ça ne rapporte pas là, maintenant, elles ne bougent pas! »

Pour les employeurs, l'alphabétisation et l'acquisition ou la mise à jour des compétences de base relèvent de l'école.

Lors du groupe de discussion avec des organismes extérieurs au RGPAQ, les représentantes de la FTQ ont rapporté les réactions de certains employeurs lorsqu'on les sensibilise au fait que certains de leurs employés ont besoin de formation de base : « J'suis pas une école! », « J'suis pas une garderie! », « Je ne suis pas une œuvre de charité! »

Selon la représentante de la FTQ, « Depuis 10-15 ans, dans les milieux de travail, des avancées très très importantes se sont effectuées à travers la politique gouvernementale de la formation continue et à travers tout ce qui s'est développé avec la Commission des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec. Les sommes qui ont été rendues disponibles ont permis de faire des progrès assez importants dans les milieux de travail. On est loin d'atteindre nos objectifs, mais on ne peut pas dire qu'on recule. »

Pour les organismes qui œuvrent au développement de la formation de base en milieu de travail, ces résultats positifs sont encourageants, mais il faut rester vigilant.



« Les différents regroupements du patronat ont de beaux discours, mais il n'y a pas beaucoup de résultats concrets. Il faut savoir que, depuis 13 ans, alors que la formation de base est la priorité numéro un de la Politique de développement de la main-d'œuvre, l'enveloppe pour la formation de base du Fonds national n'est jamais dépensée au complet. Les projets sont déposés à l'initiative des employeurs et des syndicats et il n'y en a jamais assez pour utiliser tous les fonds. Il faut s'en inquiéter car il se pourrait très bien qu'il y ait des coupes dans cette enveloppe dans les prochaines années. C'est une des raisons pour lesquelles il faut persévérer dans la sensibilisation, et continuer à faire la promotion de La loi du 1 %, qui est un bon incitatif pour certaines entreprises. »

C'est un argument utilisé tant par les syndicats, la FBDM que par certains groupes d'alphabétisation.

Importance du suivi et de l'accompagnement avec l'employeur dans l'intégration et le maintien en emploi

« On met beaucoup de temps et d'énergie à préparer les gens à leur recherche d'emploi et j'ai l'impression qu'il faudrait mettre autant d'énergie à préparer les employeurs à les accueillir. »

« Les employeurs sont souvent la clé du succès de l'intégration et du maintien en emploi. »

À COMSEP, on souligne que c'est par un travail axé autant sur les participantes et participants que sur les employeurs que l'on parvient à des réussites en emploi. « Certes, la confiance s'établit sur une longue période, mais ça en vaut la peine et les employeurs sont satisfaits la grande majorité du temps. »

Le slogan de la campagne de sensibilisation menée en 1997, *C'est à l'œuvre qu'on reconnaît la main-d'œuvre*, est toujours aussi pertinent : les employeurs avec lesquels les organismes obtiennent des résultats sont ceux qui ont recruté des personnes qui, au départ, étaient très éloignées de l'emploi et qui se sont avérées des employés très travaillants, motivés, assidus, ponctuels et fidèles : « Ce sont leurs meilleurs employés. Ils se disent "j'ai réussi à arriver ici, je vais tout faire pour finir ici". »

ACTIVITÉS EN LIEN AVEC L'EMPLOI : LES EFFETS SUR LES GROUPES ET LES RÉSULTATS POUR LES PARTICIPANTES ET LES PARTICIPANTS

Les effets sur les groupes

La mise en œuvre d'activités en lien avec l'emploi semble avoir des répercussions et des effets sur différents plans. Pour plus des deux tiers des groupes (71 %) qui ont répondu au questionnaire, le principal effet se situe dans la participation des personnes, et 65 % mentionnent des effets sur le recrutement des participantes et des participants.

L'organisation du travail (62 %), les partenariats (53 %), le financement du groupe (53 %) et son positionnement (50 %) et l'analyse de la problématique de l'analphabétisme (44 %) ont aussi connu des changements dans environ la moitié des groupes. Les changements sont moins fréquemment soulignés en ce qui concerne l'approche pédagogique (35 %), le recrutement des formatrices et formateurs (26 %) et la formation des intervenantes et intervenants 15 %.

Les résultats pour les participants c'est : « 100 % de réussite au niveau humain »

« Il y a eu de beaux succès sur cette mesure-là, ça c'est certain. Il y en a pour qui ça a vraiment changé leur vie. »

D'après les réponses au sondage et les propos recueillis lors des groupes de discussion, les effets pour les participantes et les participants sont très importants sur le plan de l'augmentation de l'estime de soi et de la confiance en soi et de l'épanouissement personnel. La participation à la formation a des répercussions positives sur la vie personnelle, familiale et sociale. Les résultats pour les participantes et participants sont perçus comme largement positifs sur le plan de la reprise de confiance en soi, de la reconnaissance des compétences, de la valorisation et de la dignité. Les personnes acquièrent le sentiment d'avoir leur place au sein de la société et sur le marché du travail, elles sont plus confiantes lorsqu'elles entreprennent leurs démarches et sont plus autonomes.

« Elles sont souvent démolies à la maison parce qu'on leur dit qu'elles n'arriveront jamais à rien. Les réalisations qui sont faites au Centre, elles les partagent lorsqu'elles arrivent à la maison avec leurs proches. On sent, on voit la fierté. C'est ce qui se dégage de tout ça. »

« Les personnes qui participaient aux activités disent en retirer un très grand bien. »

« Le cycle intergénérationnel peut aussi être brisé : les enfants voient leurs parents en action dans une démarche, certains voient leurs parents aller travailler, en plus de l'aide qui peut maintenant être davantage apportée en ce qui a trait aux devoirs et leçons. »

« La découverte et la reconnaissance de ses capacités est ce qui donne assurance, confiance en soi, fierté et surtout beaucoup de respect. »

Plusieurs insistent sur les gains en ce qui concerne la fierté et sur le sentiment de réussite né du fait d'avoir été jusqu'au bout de l'activité, notamment dans les activités menées avec des jeunes et conçues en fonction de leurs centres d'intérêt (le slam, la communication sur le net au CLÉ Montréal) ou de leurs demandes (les tests d'équivalence scolaire à la Clé en éducation populaire de Maskinongé).

« Ce sont des gains pour les participants. On ne peut plus leur enlever. »

« Ça paraît depuis qu'il suit des cours avec vous autres. Il est beaucoup plus autonome, il a plus confiance en lui, il prend plus de responsabilités. »



DES QUESTIONS

« Alors, de quoi on parle? »

Les discussions avec les représentantes et représentants des groupes et des organismes extérieurs qui ont participé aux groupes de discussion nous ramènent à la question suivante : lorsque l'on parle d'alphabétisation et d'emploi, de quoi parle-t-on?

Pour traiter de l'alphabétisation, de la formation de la main-d'œuvre et de l'emploi, il existe différents concepts, notions et définitions établis au fil des ans, selon les besoins, les axes et les priorités des politiques et des mobilisations. Bien souvent, il semble que chaque partenaire élabore son « langage » à partir de notions qu'il fait siennes selon sa culture, sa mission, ses valeurs, ses objectifs, les personnes à qui il s'adresse et les circonstances.

En dépit des nombreuses études et statistiques, la difficulté à préciser le nombre de personnes participantes et leur niveau d'alphabétisme persiste. Selon les données de l'EIACA (Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes), le faible niveau d'alphabétisme concerne plus d'un million de personnes, et une large part de la population éprouve des difficultés à s'ajuster aux exigences du marché du travail, à y trouver une place et à s'y maintenir.

Lors du groupe de discussion, la représentante de la FTQ a insisté sur l'importance de savoir et de préciser ce qui se cache derrière les chiffres : de quoi, de qui on parle et dans quel contexte?

« Sur les 800 000 personnes au Québec qui seraient au niveau 1, 368 000 ont un DES, 104 000 un DEC ou un bac. "Alors, de quoi on parle?" Dans les milieux de travail, on peut voir des personnes qui, après avoir passé les tests, sont classées au niveau 1 parce que dans leur travail elles ont très peu utilisé le rapport à l'écrit, mais après quelques semaines, ça revient. Après 6 mois, alors qu'elles étaient considérées analphabètes, elles sont prêtes à aller passer des tests d'équivalence de niveau secondaire... »

Et comment en parler?

Par ailleurs, que l'on s'intéresse aux personnes peu alphabétisées éloignées de l'emploi, en emploi ou aux jeunes, il ne paraît pas « stratégique » d'utiliser les termes alphabétisation ou alphabétisme. Tant des groupes membres du RGPAQ que des organisations externes ont fait mention de l'importance d'adapter son vocabulaire aux personnes à qui on s'adresse, que ce soit à des participantes et participants actuels ou potentiels ou à des employeurs. Pour éviter la stigmatisation, le terme alphabétisation est de moins en moins utilisé dans les communications ou la promotion des activités de formation en lien avec l'emploi. On préfère utiliser des intitulés tels que « renforcement des compétences en français et en calcul » ou on annonce simplement une « formation préparatoire à l'emploi ».

Les employeurs ne parlent pas le même langage. Il est nécessaire de s'adresser à eux différemment si on veut les sensibiliser et obtenir des résultats. La TREAQFP, la FTQ et la FBDM parlent de formation de base, de mise à jour des compétences de base, de mise à jour en français et en mathématiques et de capacités de lecture.

Comment communiquer la spécificité de l'alphabétisation populaire?

Si le terme alphabétisation est moins présent dans les communications, comment mettre en valeur et en perspective que les formations proposées par les groupes d'alphabétisation populaire sont conçues et animées avec la spécificité « éducation populaire alpha pop »? Comment adapter la communication au contexte et aux personnes tout en mettant l'accent sur la force des groupes, sur ce qui les distingue?

Comment répondre à la demande de reconnaissance des participantes et participants?

Pour les participantes et les participants, il est important de se faire reconnaître sur le marché du travail. Parmi les principaux obstacles qu'ils rencontrent il y a la barrière du niveau de scolarité et surtout l'association « automatique » entre faible niveau d'alphabétisme et absence de compétences.

« Les gens chez-nous ont dit : "On veut que nos compétences soient reconnues. C'est pas parce qu'on a de la difficulté à lire et à écrire qu'on ne peut pas faire un bon travail manuel. C'est pas parce qu'on a de la difficulté à lire et à compter qu'on ne peut pas bien effectuer une tâche." »

Si la reconnaissance des compétences est effective à l'interne, ce n'est pas forcément le cas à l'externe. Cela pose la question de la reconnaissance « réelle » des acquis et des compétences et plus largement, celle de la reconnaissance des formations en alphabétisation. Ne pourrait-on pas penser à d'autres outils que ceux proposés par le système scolaire pour évaluer et reconnaître d'une manière plus « formelle » les acquis expérientiels et les compétences des personnes qui ne détiennent pas d'attestation formelle de fin d'études secondaires?

Les intervenantes et intervenants des groupes qui ont élaboré des stratégies visant les entreprises et qui ont établi des liens avec des employeurs perçoivent l'approche par compétences comme un levier à saisir pour promouvoir le potentiel en emploi des personnes peu alphabétisées.

Le besoin de reconnaissance des acquis et des compétences par le marché du travail d'une façon plus formelle s'est transposé dans de nouvelles façons de faire en entreprise qui sont une référence claire aux compétences. Dans certains comités sectoriels de main-d'œuvre, des démarches de reconnaissance des acquis ont été conçues pour des métiers pour lesquels il n'y avait pas nécessairement de programme de formation, comme dans le secteur de l'économie sociale. Ces initiatives sont inspirantes, car elles permettent la mise en place d'une approche par compétences qui nécessite la collaboration de tous les acteurs pour l'élaboration de référentiels de métier. Elles proposent aussi de nouveaux modes de formation, tel le compagnonnage, adaptés aux personnes peu alphabétisées.

Au cours des dernières années, l'enveloppe du Fonds national de formation réservée pour la formation de base n'a jamais été dépensée en totalité. Alors que les besoins sont de plus en plus grands et que le nombre de personnes considérées comme faiblement alphabétisées ira en augmentant en raison des transformations du monde du travail et des standards d'emploi, il pourrait y avoir une diminution de cette enveloppe. Afin que les groupes qui œuvrent pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes faiblement alphabétisées gardent une place dans le développement de la formation de base hors emploi, mais aussi en emploi, et que les personnes peu alphabétisées puissent bénéficier de formations qui répondent à leurs besoins, n'y aurait-il pas lieu de penser à de nouvelles collaborations avec les acteurs de la formation de la main-d'œuvre?



C onclusion

Cet aperçu des pratiques et des réflexions des groupes membres du RGPAQ et d'organisations concernés par l'accès au marché du travail et le maintien en emploi des personnes faiblement alphabétisées confirme les préoccupations et les inquiétudes énoncées il y a plus de quinze ans. Aujourd'hui, la réflexion des groupes semble moins porter sur la pertinence ou non de mettre en œuvre des activités en lien avec l'emploi. Les groupes ont évolué en fonction de la situation et des besoins de leurs participantes et participants, mais ils font face à des exigences de plus en plus élevées alors qu'ils accueillent des personnes qui vivent de plus en plus de difficultés. La « position » des personnes faiblement alphabétisées à l'égard des changements de la société et du monde du travail s'est fragilisée, et le fossé entre la réalité de l'aggravation de la pauvreté et le discours officiel axé sur l'essor économique et le développement de la société du savoir s'est creusé. Le glissement vers le tout emploi et le développement de l'employabilité à toute force est désormais plus que concret. Qu'il s'agisse d'alphabétisation, de formation de base, de rattrapage du décrochage scolaire, d'outils tels que les compétences essentielles, voire des programmes d'aide et d'accompagnement social, la vision est centrée sur l'emploi, les besoins des entreprises et du marché du travail, les transformations dans l'organisation du travail, les changements dans les postes et la disparition ou la mutation des métiers.

« Il est toujours question des besoins des employeurs et des décideurs, pas des personnes. »

Parallèlement, le financement des activités en lien avec l'emploi et l'alphabétisation reste précaire et est soumis non seulement aux aléas des politiques gouvernementales, mais aussi aux particularités des politiques locales. Pour élaborer des activités qui répondent aux demandes et aux besoins de leurs participantes et participants, les groupes ont besoin d'un financement récurrent stable et adéquat. La perpétuelle recherche de financement, malgré l'expertise, l'expérience et les résultats, hypothèque leur vitalité et leur capacité à développer et à pérenniser leurs activités d'alphabétisation, que celles-ci soient directement liées à l'emploi ou non.

Alphabétisation et emploi sont plus que jamais étroitement liés dans une perspective globale de défense des droits et de lutte contre l'exclusion qui implique de défendre à la fois le droit de toutes et tous au travail, le droit à la formation des personnes faiblement alphabétisées, le droit à la formation de base en milieu de travail, le droit à l'alphabétisation en dehors de l'emploi, pour la vie personnelle, pour l'exercice entier de la citoyenneté et le droit à la reconnaissance des acquis expérimentiels et de vie.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES AU DOSSIER

I. ALPHABÉTISATION ET COMPÉTENCES

BACE, BUREAU DE L'ALPHABÉTISATION ET DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES LES NEUF COMPÉTENCES ESSENTIELLES EN ALPHABÉTISATION

Définition

On entend généralement par « compétences en alphabétisation » les quatre compétences suivantes :

- Lecture
- Rédaction
- Utilisation de documents
- Calcul

Les compétences essentielles sont les compétences nécessaires en milieu de travail. Elles comprennent les quatre compétences en alphabétisation énumérées ci-dessus ainsi que les cinq compétences suivantes :

- Informatique
- Capacité de raisonnement
- Communication orale
- Travail d'équipe
- Formation continue

Grâce à des recherches poussées, le gouvernement du Canada et d'autres organismes nationaux et internationaux ont cerné et validé des compétences essentielles et des compétences en alphabétisation clés qui sont utilisées dans presque tout emploi et dans la vie quotidienne de diverses manières et à différents niveaux de complexité. Ces compétences clés sont une base à partir de laquelle une personne acquiert d'autres compétences et apprend à évoluer au travail et à s'adapter aux changements du milieu de travail.

www.rhdcc.gc.ca/fra/competence/bace – 12 avril 2011

À SUIVRE POUR APPROFONDIR

L'objectif du projet du CDEACF (Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine), « Maîtriser les compétences essentielles », est de bâtir onze trousseaux numériques. Les trousseaux visent surtout les milieux de travail ainsi que les personnes près du marché de l'emploi. <http://bv.cdeacf.ca/>

NORME PROFESSIONNELLE

Une norme professionnelle est composée des compétences qui décrivent l'exercice d'un métier, d'une profession ou d'une fonction de travail. Une norme professionnelle, c'est la référence pour le développement, la maîtrise et la reconnaissance des compétences. Elle répond à un besoin pertinent du marché du travail et elle fait l'objet d'un consensus sectoriel. À l'heure actuelle, il existe une cinquantaine de normes professionnelles et près d'une soixantaine de Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Les normes professionnelles de même que les stratégies d'apprentissage qui les accompagnent sont développées par les comités sectoriels afin de répondre aux besoins du marché du travail en matière de main-d'œuvre. On retrouve des normes et des PAMT dans des secteurs aussi variés que la culture, l'environnement, le textile, le tourisme, le commerce de détail ou encore la métallurgie.

(Source : www.cpmt.gouv.qc.ca)

ÉCONOMIE SOCIALE ET ACTION COMMUNAUTAIRE : NORME PROFESSIONNELLE ET PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

Pour le secteur d'emploi de l'économie sociale et de l'action communautaire, il existe environ 125 000 emplois et 200 métiers et professions, ce qui implique des besoins de formation de la main-d'œuvre variés et multiples selon la qualification et l'expérience des travailleurs et travailleuses. Depuis 2009, il existe un PAMT pour le métier de préposé d'aide à domicile, élaboré à partir d'une norme professionnelle, fruit de la collaboration des acteurs en aide domestique supervisée par le CSMO-ÉSAC. Le projet « Soutenir la qualification, le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre » en économie sociale et en action communautaire vise le développement et la reconnaissance des compétences par l'apprentissage en milieu de travail. Il s'agit d'informer et d'outiller les entreprises/coopératives et les organismes sur ce type de qualification professionnelle en entreprise et de permettre la concertation des acteurs afin de favoriser l'implantation des Programmes d'apprentissage en milieu de travail.

(Source : www.cpmt.gouv.qc.ca)

I. ALPHABÉTISATION ET COMPÉTENCES

EXEMPLE DE PROFIL DE COMPÉTENCES DANS LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL : cuisinier dans les centres de la petite enfance

CINQ compétences essentielles,
UNE compétence complémentaire

Compétences essentielles

1. Planifier son travail.
2. Réaliser une recette.
3. Effectuer le service.
4. Assurer la conservation des aliments.
5. Entretenir le poste de travail et les outils.

Compétence complémentaire

1. Développer des variantes au menu, aux recettes et à la présentation.

Source : L'apprentissage en milieu de travail, présentation CSMO-ÉSAC, janvier 2010. www.csmoesac.qc.ca

AGENCE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME (ANLCI, FRANCE)
LE RÉFÉRENTIEL DES COMPÉTENCES CLÉS EN SITUATION PROFESSIONNELLE (RCCSP)

Outil qui permet de faire le lien entre les capacités de base d'une personne et leur mise en œuvre dans le contexte du travail. Il permet un diagnostic fonctionnel direct sur le poste de travail des individus et peut aboutir à une meilleure compréhension des difficultés rencontrées liées à l'illettrisme.

www.anlci.gouv.fr, rubrique Outils et ressources

2. LES ACTIVITÉS DE FORMATION

ÉVALUATION DE FORMATION DE PERSONNES FAIBLEMENT SCOLARISÉES EN LIEN AVEC L'EMPLOI

Les évaluations de programmes de formation se divisent en trois classes. La première inclut l'évaluation de programmes en place, dans la perspective des nouvelles exigences en matière d'emploi. Un document y a traité. Therrien (2001) a effectué une évaluation dirigée par la Commission scolaire des Chênes afin d'ajuster les services à la demande des apprenantes et apprenants et de recruter davantage de travailleuses et de travailleurs. La deuxième classe regroupe trois documents et fait l'évaluation de programmes expérimentaux pour faciliter l'accès à l'emploi. Ainsi, Lehouillier (1995) étudie le projet « Alpha-insertion professionnelle », offert aux jeunes adultes de 16 à 25 ans dans le cadre d'un partenariat école-travail; Lurette (2000) fait

le bilan du modèle de guichet unique dans la région d'Hawkesbury; et Raymond (2002), avec le groupe populaire en alphabétisation Atout-Lire, évalue une formule alternative d'intégration au marché de l'emploi. La troisième classe comprend deux évaluations sur l'intégration en emploi des personnes peu alphabétisées par COMSEP.

Douze ans de recherche en alphabétisation des adultes en français au Canada : 1994-2005, Claudie Solar, Ph. D., Université de Montréal, Laurence Solar-Pelletier, consultante, Mathieu Solar-Pelletier, consultant, avec la collaboration de Martine Boucher. CDEACF, Montréal, juin 2006, pages 84-137.

3. DES ACTEURS

TRÉAQFP – Commissions scolaires et services aux entreprises (SAE)

La Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec (TRÉAQFP) est un organisme autonome dont la finalité est de favoriser et de promouvoir des services éducatifs de qualité, accessibles à tous les jeunes et les adultes qui fréquentent les centres de formation au Québec. La TRÉAQFP s'est donné comme objectif de favoriser la concertation entre les commissions scolaires, Emploi-Québec et les comités sectoriels de main-d'œuvre par l'entremise de deux comités : le Comité services aux entreprises et le Comité sur les compétences essentielles et la formation de base en entreprise, qui publie *Mode d'emploi*, un bulletin sur les compétences essentielles.

Commissions scolaires et services aux entreprises (SAE) Parmi les services que les commissions scolaires proposent aux entreprises :

- reconnaissance des acquis extra scolaires, reconnaissance des acquis et des compétences;
- bilan et mise à niveau des compétences;
- orientation scolaire et professionnelle des travailleuses et travailleurs;
- formations spécifiques pour améliorer les compétences de base et formations semi-spécialisées;
- service d'insertion socioprofessionnelle et d'aide à l'emploi.

Pour plus d'informations : www.treaqfp.qc.ca

FBDM : une entreprise d'économie sociale dédiée à la formation de base en entreprise

La FBDM (Formation de base pour le développement de la main-d'œuvre) est une entreprise d'économie sociale qui réalise des projets de formation de base sur mesure qui répondent aux besoins des personnes et des organisations. La grande majorité de ses projets ont été financés par l'entremise du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). La FBDM s'est spécialisée en formation de base, dont la francisation.

La FBDM fait de la formation de base sur mesure et, à cette fin, l'entreprise a développé l'approche des 3 C : formation contextualisée aux milieux et aux personnes, formation favorisant l'utilisation des compétences génériques des personnes et formation développant chez les participants l'intérêt pour la formation continue.

Source : Bulletin de l'observatoire compétences-emplois, vol. 1, n° 1, juin 2010



3. DES ACTEURS

RÉSEAU DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Sa mission est d'améliorer le fonctionnement du marché du travail en s'appuyant sur la concertation des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux. La CPMT participe à l'élaboration des politiques et mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi et elle est responsable de l'élaboration et de l'application des règlements qui découlent de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* ainsi que de la détermination du plan d'affectation et des programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Depuis juin 2007, la Commission exerce les mandats reliés à l'intervention sectorielle, de même qu'à l'application du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

La CPMT s'appuie sur un réseau de partenaires formé de 30 comités sectoriels de main-d'œuvre, de 17 conseils régionaux (CRPMT), de 4 comités consultatifs, de 2 comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME) et de la

Table métropolitaine de Montréal. La CPMT réunit des représentants d'associations patronales, des organisations syndicales, des organismes communautaires intervenant dans le domaine de la main-d'œuvre et de l'emploi, du réseau de l'enseignement et du gouvernement. Les mêmes partenaires siègent aux conseils régionaux des partenaires du marché du travail. **Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)** sont des organismes autonomes formellement reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail en vertu de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*. Leur rôle est de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre de leur secteur d'activité économique et de soutenir le développement des compétences de celle-ci. Les CSMO ont des responsabilités importantes dans le développement et la mise en œuvre des normes professionnelles à l'intérieur du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Les CSMO sont composés de représentants des employeurs et des travailleuses et travailleurs de chacun des secteurs.

(Source : www.cpmpt.gouv.qc.ca)

LA « LOI 90 » OU « LOI DU 1 % » ET SON ÉVOLUTION VERS LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

En 2001, la Commission des partenaires du marché du travail a adopté un cadre général de développement et de reconnaissance des compétences. Vu le nombre important de travailleuses et travailleurs sans qualification reconnue et le fait que le milieu du travail est un lieu réel de formation et d'apprentissage, ce cadre a pour objectif de doter le réseau de l'emploi d'un mode de qualification spécifique et complémentaire à celui du système scolaire.

En 2006, les organisations syndicales (CSD, CSN, CSQ, FTQ) effectuaient un bilan de la loi du 1 % dans lequel elles soulignaient qu'en dépit des avancées réalisées en alphabétisation, en formation de la main-d'œuvre et en formation continue dans les dernières décennies, le retard du Québec perdurait, et elles demandaient des actions prioritaires qui visaient le droit des adultes à l'alphabétisation, à la formation de base, à la reconnaissance des acquis et des compétences, à la francisation et à la formation continue. Les organisations

syndicales s'engageaient dans une déclaration commune à promouvoir le droit de toutes et de tous à la formation continue et manifestaient leur volonté de travailler ensemble pour faire plus et mieux. (Texte complet de la déclaration :

www.csd.qc.ca; www.csn.qc.ca; www.csq.qc.ca; www.ftq.qc.ca.)

Le bilan de dix ans d'application de la loi du 1 % et la mise en œuvre du cadre de développement de la reconnaissance des compétences ont amené les partenaires à proposer des modifications à cette loi, qui, en 2007, a été remplacée par la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*.

La nouvelle loi sur les compétences institue le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dont les orientations sont définies par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en lien avec les comités sectoriels.

4. AUTRES RESSOURCES ET OUTILS

AUTRES RESSOURCES ET OUTILS

Observatoire compétences-emplois sur la formation continue et le développement des compétences

L'observatoire a été lancé en mars 2010 par le Centre interdisciplinaire de recherche/développement sur l'éducation permanente de l'UQAM (CIRDEP) et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). C'est un lieu de veille, de recherches et d'échanges internationaux dans les domaines de la formation continue, du développement et de la reconnaissance des compétences.

Pour plus d'informations : www.cirdep.uqam.ca/observatoire.html.

Le portail d'apprentissage et de compétences

La CSD s'est associée à la création du portail d'apprentissage et de compétences amorcée par le Conseil des ressources humaines de l'industrie textile (CRHIT). Le Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile est un partenariat industriel sans but lucratif qui propose des solutions innovatrices en matière de formation et d'éducation à l'intention de la main-d'œuvre du secteur des textiles. Depuis juin 2008, par l'entremise de son site Web, en accès gratuit, la CSD offre une gamme d'apprentissages dans différents domaines dont les **compétences essentielles** : neuf programmes de compétences de base couvrent les éléments nécessaires dans toute une gamme d'emploi au sein du domaine textile et à l'extérieur dont l'alphabétisation, la communication, la résolution de problèmes et la connaissance des enjeux environnementaux.

Pour explorer le portail d'apprentissage et de compétence : <http://www.thrc-crhit.org/wps/portal/fr/emple/portal> et www.csd.qc.ca.

LITTÉRATIE QUÉBEC

Le site Internet de Littératie Québec du réseau collégial présente plusieurs données sur la littératie, les compétences essentielles et les enjeux qui y sont liés.

Les chiffres suivants illustrent bien la nécessité de rehausser le niveau de compétences en général au Québec :

- 5 millions de travailleurs au Canada ont des compétences en littératie de niveaux 1 et 2; nous avons besoin de 5 millions de travailleurs de plus ayant le niveau 3.
- 52 % des diplômés du secondaire et 38 % du collégial n'ont pas le niveau 3.
- 65 % des sans-emploi cherchant du travail n'ont pas le niveau 3.
 - Une part importante de ces chercheurs d'emploi qui intègrent le marché du travail par des mesures en employabilité perdent rapidement leur emploi.
 - On intègre en emploi des chômeurs chroniques parce qu'ils sont en déficit de compétences en littératie. Sources : OCDE, Statistiques Canada et l'Institut de la Statistique du Québec

www.litteratie-quebec.com

OUTILS DÉVELOPPÉS PAR LES SYNDICATS

CSN

La CSN a produit un guide syndical sur la question de la formation en compétences de base : Le goût d'apprendre. Se former pour améliorer le travail et la vie, Guide syndical, CSN, décembre 2005.

Pour en savoir plus : www.csn.qc.ca.

CSD

La CSD a conçu un logiciel d'alphabétisation, **Mystère à l'usine**, un jeu d'aventure et de stratégie, doublé d'un recueil d'activités, visant à améliorer les compétences en français et en calcul. Le logiciel aborde notamment la structure de la phrase, le calcul mental et écrit et la compréhension de textes.

Pour en savoir plus : www.csd.qc.ca.

5. RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES

RECONNAISSANCE NON FORMELLE ET RECONNAISSANCE FORMELLE

Question de compétences et Nos compétences fortes

1985, l'ICÉA publie une première étude, *Reconnaissance des acquis du point de vue des femmes*.

1989, l'ICÉA, en collaboration avec COFFRE et Relais Femmes, réalise et publie *Question de compétence*, un outil d'animation et de formation pour faciliter la reconnaissance des compétences génériques des femmes sans diplôme qui souhaitent intégrer le marché du travail.

1995, l'ICÉA publie, sous la direction de Rachel Bélisle, la démarche *Nos compétences fortes* (NCF), une adaptation de *Question de compétences*.

1998, l'ICÉA publie, sous la direction de Rachel Bélisle, les résultats d'une recherche évaluative portant sur les effets positifs de la démarche et un document qui suggère des adaptations pour l'utilisation dans des formations en milieu de travail.

En 2006, dans un mémoire déposé à propos du Rapport quinquennal 2000-2005 concernant la mise en œuvre de la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre (« Loi 90 »), la Coalition des organismes pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) insiste sur l'importance de favoriser la reconnaissance des compétences génériques des personnes qui sont les plus éloignées du marché du travail :

« À la lumière des pénuries d'emploi que plusieurs secteurs de l'économie québécoise connaissent déjà et connaîtront davantage, dans les années à venir, le bassin des personnes en processus d'insertion et de réinsertion professionnelle représente déjà un acquis sur lequel on pourrait miser, si des mesures de reconnaissance de leurs compétences sont mises en place dès maintenant. Ainsi, la reconnaissance des compétences génériques que possèdent les personnes exclues socialement et économiquement, peu scolarisées et éloignées du marché du travail, permettrait d'améliorer l'adéquation entre l'offre réelle de main-d'œuvre et les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre non spécialisée et de compétences génériques. Cet outil permettrait, par exemple, de favoriser l'insertion sur le marché du travail des femmes, des jeunes, des personnes handicapées et des personnes judiciairisées. Cette reconnaissance est importante et doit être incluse dans la loi 90 et devrait permettre à des milliers de personnes d'occuper des postes non spécialisés voire même semi-spécialisés. »

(COCDMO, 2007, p. 22)

Dans le milieu de l'éducation : SARCA et RAC

SARCA : services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement avec le bilan des acquis relatif à la formation générale de base (une des composantes du SARCA). Le public cible des SARCA est constitué, de façon générale, d'adultes qui ne sont pas titulaires d'un premier diplôme d'études secondaires (DES ou DEP) et le but visé par ces services est de cerner les projets et les besoins de formation de ces personnes au moyen notamment d'un bilan des acquis.

Chaque commission scolaire offre également un service de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), tant au niveau de la formation générale des adultes que de la formation professionnelle et technique.

Les tests d'équivalence de niveau de scolarité (TENS) permettent d'obtenir une attestation (AENS) du ministère de reconnaissance de connaissances générales jugées équivalentes à la cinquième année du secondaire.

Le processus de la reconnaissance des acquis et des compétences est un bilan individuel des compétences reconnues dans le cadre du diplôme d'études professionnelles (DEP) délivré par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

POUR POURSUIVRE LA RÉFLEXION...

Le thème alphabétisation et emploi soulève une multitude de questions. Ce lien est au croisement d'enjeux très importants pour les personnes faiblement alphabétisées et pour les groupes. S'y intéresser entraîne dans une multitude de directions. Pour poursuivre la réflexion, plusieurs portes d'entrée sont possibles.

Du point de vue des productions du RGPAQ, il est intéressant de lire (ou de relire) certaines des publications du début des années 1990, car elles font état de préoccupations

et de questions qui sont toujours d'actualité. Dans les publications récentes, on retrouve quelques-unes des grandes thématiques qui ont été abordées par les groupes lors des rencontres de discussion (les compétences essentielles, le partenariat, l'accueil des immigrants, les définitions de l'alphabétisme) et qui renseignent sur quelques changements importants du contexte dans lequel s'inscrivent les actions sur l'alphabétisation et l'emploi.

RGPAQ, L'ACCÈS À L'EMPLOI DES PERSONNES PEU ALPHABÉTISÉES, DES RÉFLEXIONS ET DES ACTIONS

CYR, Alain. *L'alphabétisation populaire et les compétences essentielles : les points de convergence*, mai 2009, 179 p.

LEFEBVRE, Françoise. *Alphabétisation populaire, emploi, et après...* Recherche et bilan des expériences réalisées dans des groupes d'alphabétisation populaire, de 1990 à 1994. Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ), 1995, 87 p.

RAJAONINA, Liliane. « Pourquoi y a-t-il encore des personnes analphabètes au Québec en 1997, l'accès à l'emploi pour les personnes peu scolarisées », *Le Monde alphabétique*, n° 9, automne 1997, p. 28-32.

REGROUPEMENT DES GROUPES POPULAIRES EN ALPHABÉTISATION DU (RGPAQ).

Rapport du colloque sur l'accès à l'emploi pour les personnes peu scolarisées, juin 1997, 39 p.

REGROUPEMENT DES GROUPES POPULAIRES EN ALPHABÉTISATION DU QUÉBEC (RGPAQ).

Les expériences de projets en partenariat en alphabétisation populaire, Les faits saillants du sondage réalisé en 2008-2009, 27 p.

ROSS, Denis. *Les personnes peu scolarisées et l'emploi, Portrait de la situation et pistes de réflexion*.

Document de réflexion, octobre 1996, 66 p.

SEGUIN, Micheline et coll. « L'alphabétisation populaire des travailleuses et travailleurs face à l'emploi : dossier », *Le Monde alphabétique*, n° 5, printemps-été 1993, p. 20-53.

ST-GERMAIN, Lise. *L'accès à l'emploi pour les personnes peu scolarisées*, Résumé de la recherche de Denis Ross, Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ), mai 1997, 19 p.

ST-GERMAIN Lise. Dépliant, *C'est à l'œuvre qu'on reconnaît la main-d'œuvre*, Les personnes peu scolarisées et l'accès à l'emploi, Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ) 1997, 2 p.

VENNE, Jean-François. *Analyse de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA)*, Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (RGPAQ), septembre 2006, 122 p.

BIBLIOGRAPHIE THÉMATIQUE (ordre du plus récent)

Recherches en alphabétisation

SOLAR, Claudie, Laurence SOLAR-PELLETIER, Mathieu SOLAR-PELLETIER, avec la collaboration de Martine BOUCHER. *Douze ans de recherche en alphabétisation des adultes en français au Canada : 1994-2005*, Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF), juin 2006, 137 p.

De l'alphabétisation à l'emploi

ST-GERMAIN, Lise. *Insertion et maintien en emploi, un terrain propice aux inégalités*, Revue Vie économique, vol. 1, n° 4, 2010, 10 p. Tiré de : http://www.centrsa.qc.ca/pdf/RVE_voll_n°4_EMPLOYABILITE.pdf.

ST-GERMAIN Lise, Frédéric LESEMANN et Pierre Joseph ULYSSE. *Les emplois de solidarité. Pratiques d'insertion en emploi des personnes éloignées du marché du travail*. Rapport de recherche soumis au Centre local d'emploi de Trois-Rivières et le Centre d'organisation mauricien de services et d'éducation populaire. Centre de recherche sociale appliquée (CRSA) et Groupe interdisciplinaire de recherche sur l'emploi et les politiques sociales (GIREPS), Trois-Rivières, 2009, 57 p. Tiré de : www.centrsa.qc.ca/pdf/CRSA-GIREPS-LSTG-PresESOL-2009-5.pdf.

SIMARD, Pierre. *Mieux connaître le parcours des apprenants potentiels en lien avec la formation et l'emploi*, Fondation pour l'alphabétisation, 2007, 41 p.

TARDIF, Sylvie. *Les personnes analphabètes et l'emploi, utopie ou réalité?* Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en intervention sociale, Université du Québec à Montréal, mai 2004, 168 p.

KAPSALIS, Constantine. *Le lien entre l'alphabétisme, le travail et les bénéficiaires d'aide sociale*, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, janvier 1998, 33 p.

Compétences, compétences essentielles, reconnaissance

COUTANT, Isabelle. *Étude des besoins en information et expertises sur les compétences essentielles dans les communautés francophones du Canada : Territoires du Nord-Ouest, Manitoba, Ontario, Québec, Nouveau-Brunswick*, Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDEACF), 2010, 65 p.

CENTRE DE DOCUMENTATION SUR L'EDUCATION DES ADULTES ET LA CONDITION FEMININE (CDEACF). *Trousse virtuelle : Monde du travail*, tiré de : <http://bv.cdeacf.ca/>.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN). *Qualifiée et reconnue. Le développement et la reconnaissance des compétences*, mars 2010, 69 p.

SCLEICHER Andrea. *Les compétences bien sûr, mais pas seulement : l'influence des compétences cognitives en lecture sur la participation aux études postsecondaire chez les jeunes canadiens*, OCDE, Direction de l'éducation, février 2010, 62 p.

COALITION DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE (CODMO). *Reconnaissance des compétences génériques pour les personnes en démarche d'insertion et peu scolarisées Inventaire des outils des organismes communautaires œuvrant au développement de la main-d'œuvre*, 2007, 84 p.

Formation de base en entreprise

DANIAU, Stéphane et Paul BÉLANGER. *La formation de base dans les petites et moyennes entreprises : pratiques et modèles novateurs*, CIRDEP, UQAM, avril 2009, 50 p.

GROUPE DBSF. *Stratégie de sensibilisation des entreprises à l'alphabétisation de la main-d'œuvre*, rapport final, 1996, 98 p.

Politique gouvernementale de formation de la main-d'œuvre

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *L'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail : une contribution au développement du Québec*, Consultations régionales. Document d'appui à la réflexion, 2011, 21 p.

LALANDE Daniel. *La formation de base des personnes en emploi. L'expérience des organismes de formation et des comités sectoriels*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, août 2005, 140 p.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, 2002, 50 p.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

BACE : Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles

CE : Compétences essentielles

CEA : Centre d'éducation des adultes

COCDMO : Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre

CPMT : Commission des partenaires du marché du travail

CRPMT : Conseil régional des partenaires du marché du travail

CSMO : Comité sectoriel de main-d'œuvre

CSMO-ÉSAC : Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire

FBDM : Formation de base pour le développement de la main-d'œuvre

FDRCMO : Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

NCF : Nos compétences fortes

PAMT : Programme d'apprentissage en milieu de travail

PASS : Programme d'aide et d'accompagnement social

PPE : Projet de préparation à l'emploi

RAC : Reconnaissance des acquis et des compétences

RIASEC : Réaliste, Investigateur, Social, Entreprenant, Conventionnel

SARCA : Service d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement

TDG : Test de développement général

TENS : Test d'équivalence de niveau de scolarité



LES ORGANISMES QUI ONT PARTICIPÉ AUX GROUPES DE DISCUSSION

GROUPES MEMBRES DU RGPAQ QUI ONT PARTICIPÉ AUX GROUPES DE DISCUSSION (12)
ET AUX ENTRETIENS TÉLÉPHONIQUES (2)

Quatorze groupes en provenance de dix régions

Abitibi-Témiscamingue

- Corporation Concept Alpha de Rouyn-Noranda

Bas-Saint-Laurent

- Formation Clef Mitis/Neigette

Chaudière-Appalaches

- Groupe en alphabétisation de Montmagny-Nord
- Alpha Entraide des Chutes-de-la-Chaudière

Côte-Nord

- Popco

Lanaudière

- Groupe populaire Déclic

Laval

- Groupe Alpha Laval

Mauricie

- Clé en éducation populaire de Maskinongé
- COMSEP

Montréal

- CLÉ Montréal
- Tour de lire
- Centre N A Rive

Nord-du-Québec

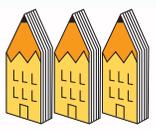
- Regroupement Bouches à Oreilles (RBO)

Québec

- Service de formation en alphabétisation de Charlevoix (FAC)

ORGANISMES EXTÉRIEURS AU RGPAQ QUI ONT PARTICIPÉ AU GROUPE DE DISCUSSION (4)

- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Quebec English Literacy Alliance (QELA)
- Table des responsables de la formation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec (TREAQFP)
- Formation de base pour le développement de la main-d'œuvre (FBDM)



RGPAQ

