

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

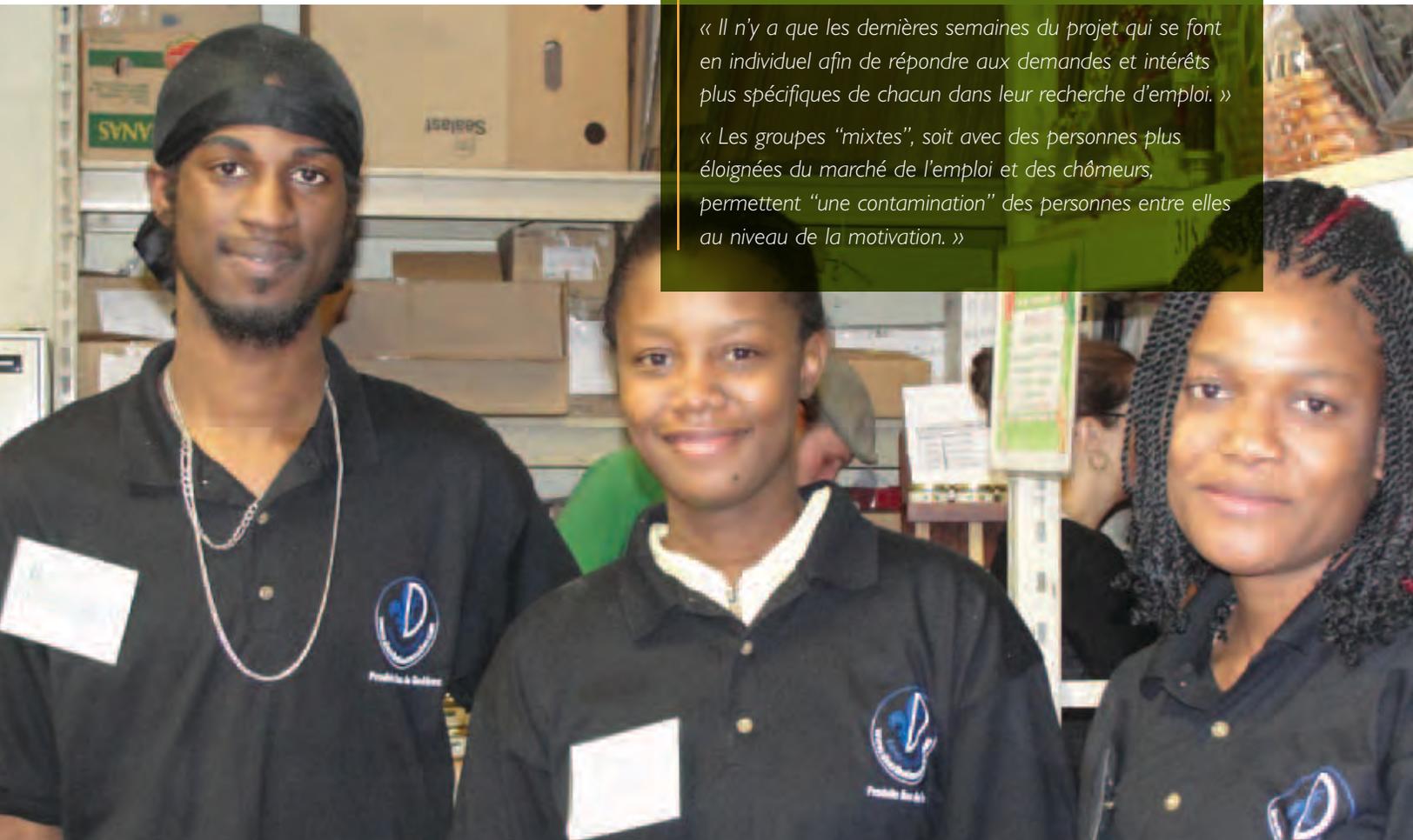
Le groupe demeure très important. Même si quelques étapes de certains projets liés à l'emploi (comme la recherche d'emploi proprement dite) se font davantage de manière individuelle, la démarche en groupe prime les activités à l'emploi. La dynamique de groupe permet l'entraide entre les participantes 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.



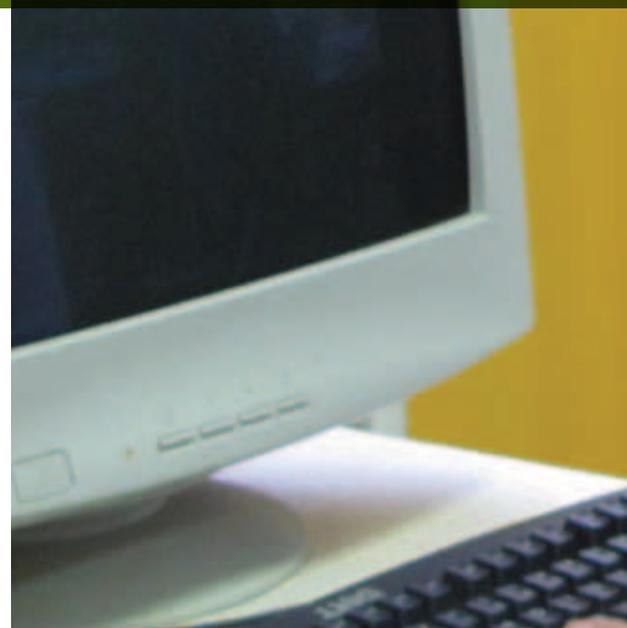
L'informatique

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. »

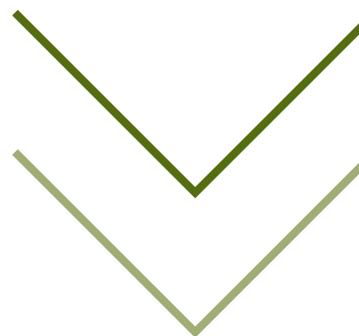
« L'informatique est un moyen d'attirer des jeunes et de leur faire faire de l'alpha même s'ils pensent ou disent ne pas avoir de problème en lecture et en écriture. »



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.