



## 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. »*

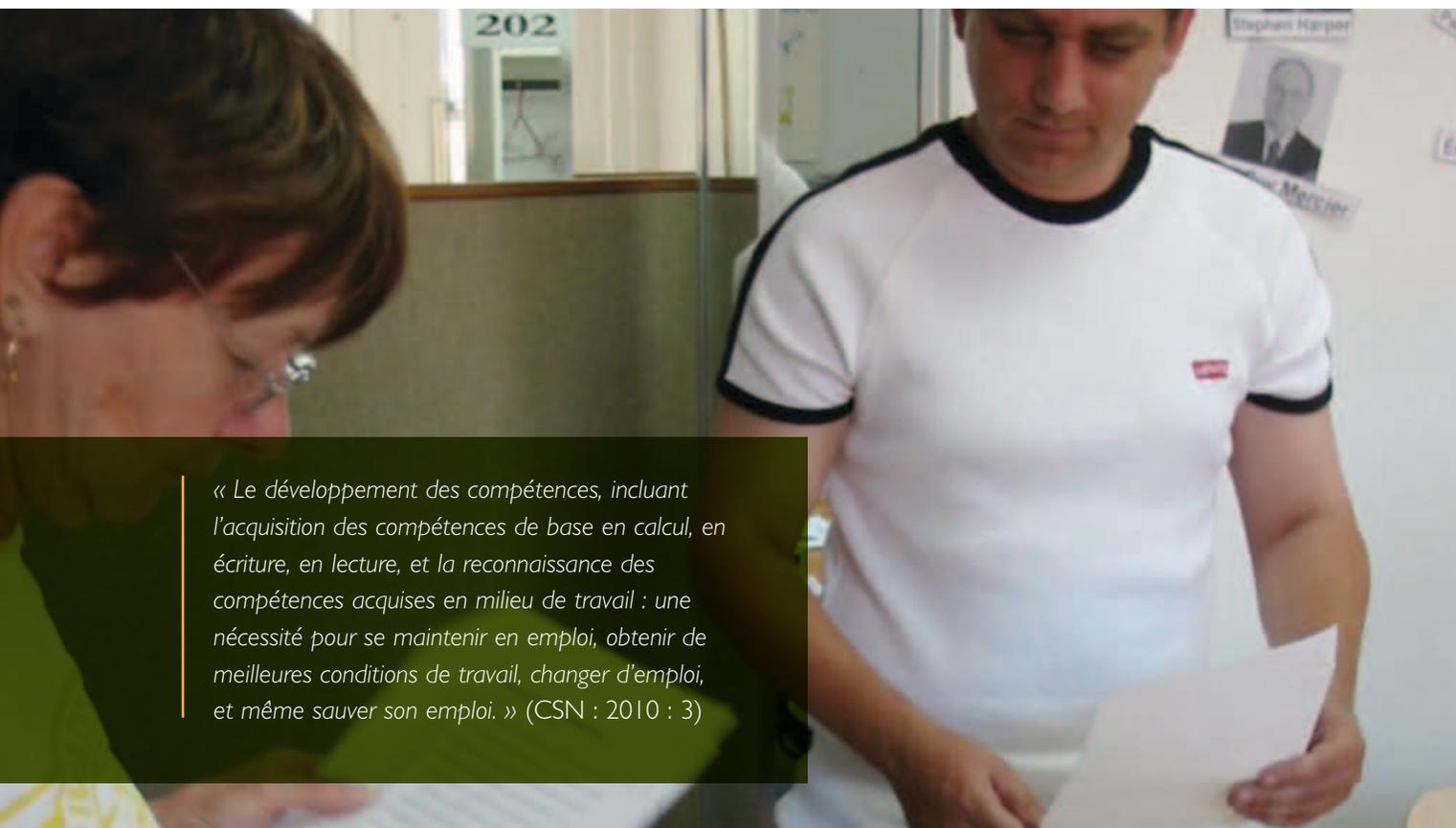
À COMSEP, comme dans d'autres groupes, l'accompagnement est un aspect primordial. Il s'exerce dans des champs multiples et vise à surmonter les obstacles et à libérer des entraves à l'intégration en emploi, au moyen d'objectifs très concrets, pour mettre en place les conditions nécessaires à l'accès 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.

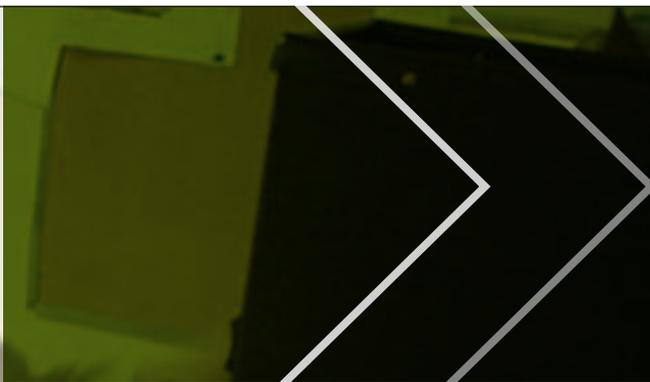
L'accompagnement concerne aussi la confrontation à la réalité et son acceptation. Au départ, les participantes et participants sont toujours très motivés, mais au fil des expériences, en stage par exemple, ils réalisent que « c'est compliqué de travailler ». Dans certains cas, l'intégration en emploi 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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, elle 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. »