

« 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?

