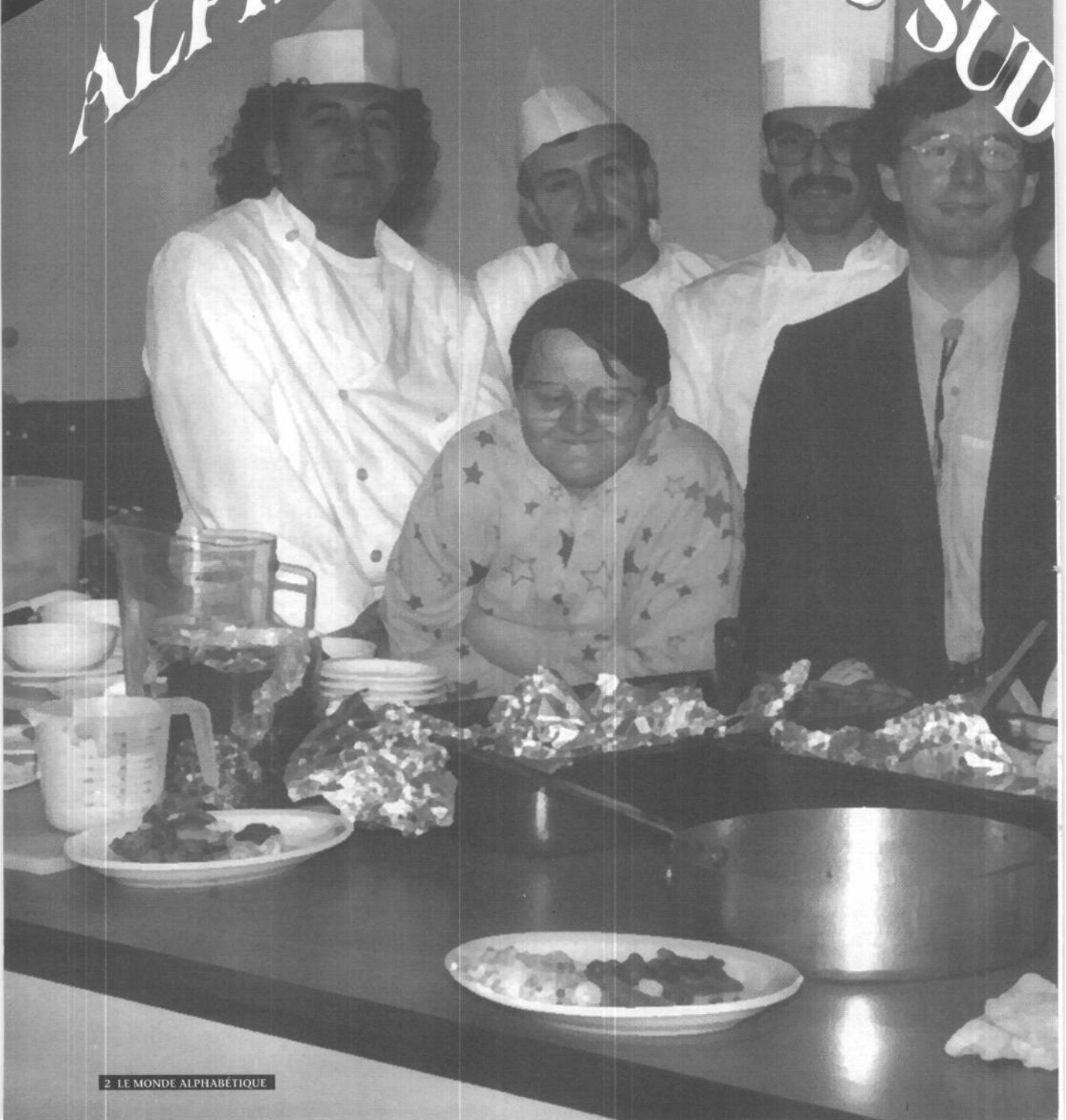


LE PROGRAMME

ALPHA-CUISINE DU SUD



RELIEFS



Dans le Sud-Ouest de Montréal, tout le monde connaît le RESO¹. C'est un organisme communautaire voué à la relance économique et sociale de ces vieux quartiers qui jadis représentaient le coeur de l'industrie canadienne.

Le RESO est né de l'effort concerté des partenaires socio-économiques pour trouver différents moyens de revitaliser le milieu: maintenir les entreprises existantes, en faire venir de nouvelles, représenter les intérêts de la population au sein des instances gouvernementales, etc.

Un des volets du travail du RESO consiste à soutenir les initiatives issues des organismes du milieu. Le projet Alpha-Cuisine fait partie de ces initiatives. Les instigateurs du projet, le CEDA² et le Carrefour d'éducation populaire de

Pointe-St-Charles, voulaient mettre sur pied un programme de formation professionnelle destiné aux personnes analphabètes. Comme on le sait, ces dernières sont exclues des programmes réguliers car pour y accéder, il faut détenir généralement un diplôme de secondaire IV.

Le métier de cuisinier fut choisi parce qu'il se prêtait bien à l'apprentissage de la lecture et l'écriture (à cause des recettes qu'il faut utiliser) et du calcul (la transformation des recettes, les mesures, etc).

Les personnes qui reçoivent des prestations de chômage peuvent s'inscrire au cours à condition que celui-ci ne dépasse pas 60 semaines. Ils peuvent ainsi profiter de la formation tout en continuant à recevoir des prestations.

Les bénéficiaires de l'aide sociale peuvent s'inscrire également et recevoir une allocation de formation en vertu du programme de retour aux études.

Alpha-Cuisine a pu voir le jour le 19 mai 1992. Nous avons organisé le cours pour qu'il puisse être terminé à l'intérieur des 60 semaines imposées par Emploi et Immigration.

Le contenu du cours de cuisine reprend l'ensemble des modules du programme de cuisine d'établissement établi par le ministère de l'Éducation et le programme d'alphabétisation vient supporter et enrichir les apprentissages. On y voit donc le même contenu de cuisine que celui qui est enseigné par les écoles du réseau institutionnel, mais le matériel utilisé est adapté pour faciliter l'appropriation des contenus et favoriser l'apprentissage du français et du calcul de base.

Le but premier du programme Alpha-Cuisine est de démontrer qu'il est possible pour des personnes sous-scolarisées d'aller chercher une formation qualifiante en même temps qu'elles peuvent améliorer leurs connaissances en français et en calcul de base.

La Commission des écoles catholiques de Verdun (CECV) s'est associée à notre projet afin d'assurer une attestation officielle du programme dispensé. Les personnes qui ont terminé le cours se voient donc remettre une attestation d'études en cuisine d'établissement par la CECV et la CFP³ (maintenant Société de développement de la main-d'oeuvre).

Le choix du cours

Dans un premier temps, il nous a fallu décider de l'envergure du cours offert, tant au niveau de la cuisine que de la formation de base. Plusieurs possibilités s'offraient à nous, allant du cours de traiteur au cours de gestion en cuisine en passant par le cours d'aide-cuisinier.

Le comité encadreur, formé des deux groupes communautaires à l'origine du projet, le coordonnateur, le cuisinier ainsi que deux personnes-ressources du RESO ont opté pour le cours de cuisine d'établissement.

La raison de ce choix repose sur les très grandes possibilités de placement qu'offrait ce cours. Les élèves auraient à intégrer tous les aspects du travail d'un chef même si dans les faits, on commence dans le métier comme assistant, l'expérience et l'initiative se chargeant de faire gravir les échelons aux candidates et candidats.

Le recrutement

Ce fut sans doute la partie la plus difficile du projet, ce qui s'explique, à notre avis, par plusieurs facteurs.

Tout d'abord, il fallait recruter exclusivement des gens du Sud-Ouest. Ce sont les quartiers desservis par le RESO. Les moyens utilisés pour rejoindre les gens comprenaient les annonces dans les journaux locaux, l'envoi de matériel de promotion aux différents groupes et services de la région, et une série de rencontres ont eu lieu avec les groupes et les écoles offrant des cours d'alpha.

Comme il s'agissait d'une première expérience et que nous avions un maximum de 60 semaines pour la réaliser, il nous apparaissait important que les personnes recrutées aient un minimum de connaissances sur le plan de la lecture et de l'écriture. C'est pourquoi nous avons choisi de ne sélectionner que des personnes analphabètes fonctionnelles.

De plus, ces personnes devaient être sans emploi. Enfin (et surtout), elles devaient être intéressées par le métier de cuisinier. Sans compter le fait qu'il leur fallait avoir la disponibilité suffisante pour suivre une formation intensive d'une durée de 60 semaines à raison de 32 heures par semaine.

Quand on sait à quel point il est difficile de recruter les personnes analphabètes, on devine combien l'ajout de toutes ces conditions a pu compliquer la constitution d'un groupe.

On peut aussi l'expliquer par le fait que les personnes analphabètes sont souvent si isolées et manquent tellement de confiance en elles-mêmes qu'elles

Le monde alphabétique, numéro 6, automne-hiver 1993 : La place des mathématiques en alphabétisation populaire - RGPAQ

ne peuvent tout simplement pas s'imaginer en train de pratiquer un métier. Et souvent, celles qui s'imaginent occuper un emploi ne se reconnaissent pas comme analphabètes. Mais il s'agirait ici de pousser la réflexion afin de vérifier cette hypothèse.

De plus, nous croyons que le fait d'avoir organisé notre campagne de promotion au mois de mars pour un cours débutant en mai a joué en notre défaveur.

Malgré tout cela, cinq rencontres de groupe ont été organisées qui ont attiré une trentaine de personnes. Ces rencontres visaient à présenter le programme dans ses grandes lignes et à répondre aux questions des gens.

Les personnes intéressées par le cours ont ensuite été rencontrées individuellement. Nous avons essayé, lors de ces entrevues, de vérifier la motivation des candidats et candidates et d'évaluer également leur niveau en français et en calcul.

Nous avons ainsi constitué un groupe de douze personnes, quatre femmes et huit hommes. Sept d'entre elles vivaient de l'aide sociale alors que les autres recevaient des prestations d'assurance-chômage.

Organisation du cours

Nous avons eu la chance de trouver un restaurant vacant dans le quartier St-Henri. La cuisine est assez grande pour recevoir un groupe de 12 personnes et la salle à manger convient parfaitement comme salle de cours. Non seulement le local est-il assez grand, mais il est également situé à proximité d'une bouche de métro et donc facile d'accès pour tous.

Comme nous le disions plus

haut, la formation Alpha-Cuisine dure 60 semaines. Chaque semaine, nous donnons 32 heures de cours; 20 heures sont consacrées à la cuisine et 12 heures à la formation de base.

Du lundi au jeudi, nous avons les cours de français en matinée alors que l'après-midi est consacré à la cuisine. Le vendredi après-midi est réservé aux deux animateurs qui font le bilan de la semaine et préparent le contenu de la semaine suivante. Cette année, comme il s'agissait d'une première, nous avons dû créer et adapter le matériel que nous avons utilisé.

Dans les ateliers d'alpha, nous abordons les modules de cuisine enseignés l'après-midi. On voit ensemble les recettes ainsi que les techniques pertinentes aux modules tout en mettant l'accent sur une composante de l'apprentissage du français écrit ou du calcul. L'après-midi est consacré à la pratique, quoique l'animateur prenne bien soin de revoir la théorie avec le groupe avant de passer à l'exécution. En moyenne, on réussit à confectionner deux recettes.

Aussi bien pour l'alpha que pour la cuisine, le travail de groupe est privilégié.

Cette année, pour compléter la formation, sept semaines de stage en entreprise étaient prévues. Ces stages se sont déroulés en deux temps: trois semaines en milieu de formation et un mois à la fin. Pour le premier stage, nous avons pris soin de prendre contact avec les employeurs, mais pour le deuxième stage, les personnes participantes ont été invitées à faire elles-mêmes les démarches. Une formation en recherche d'emploi offerte par un

service du RESO (la MAPE, méthode active pour l'emploi) a facilité la prise en charge de cet aspect du programme.

Difficultés et limites

Le but ultime de la formation Alpha-Cuisine est d'amener les gens à s'insérer sur le marché du travail. Le contenu du programme est pensé de façon à permettre aux personnes d'envisager le marché du travail avec plus de confiance.

Bien sûr, le fait d'avoir un papier attestant que la personne a suivi un cours avec succès favorise l'estime de soi. Mais des années de marginalisation laissent des traces qu'une seule formation, si bonne soit-elle, ne peut faire disparaître tout à fait.

De plus, comme bon nombre de personnes analphabètes, la plupart des gens qui ont suivi le cours cette année accusaient des difficultés d'apprentissage. Difficultés d'abstraction (particulièrement au niveau du calcul), de communication (verbaliser sa pensée, comprendre les messages), ou de mémorisation. Non seulement nous a-t-il fallu adapter nos méthodes d'enseignement, mais nous avons dû ajuster aussi nos méthodes d'évaluation. Les exercices, tests, jeux, discussions, rencontres et outils de toutes sortes ont été conçus pour permettre aux personnes participantes de retirer le maximum de leur formation. Notre approche voulait surtout les sécuriser et leur redonner confiance en leurs capacités.

Les stages pratiques en entreprise visaient à leur faire prendre contact avec la réalité du métier. Nous avons mis les participantes et participants en situation de

travail à quelques reprises en leur demandant de confectionner des buffets pour des organismes du milieu ou encore en préparant des repas pour des groupes que nous invitions à notre restaurant. Mais nous comptons spécialement sur les stages pour donner une idée claire et précise de ce qu'est le métier de cuisinier.

Les employeurs étaient informés de la situation de chaque candidat ou candidate, mais nous n'avons pas insisté particulièrement sur leur degré d'alphabétisme. Il s'agissait pour nous d'offrir aux employeurs une image réaliste du groupe, sans pour autant plaider pour des traitements de faveur. Les objectifs des stages étaient précis, puisque les participantes et participants n'avaient pas complété leur formation; ils étaient en stage pour apprendre et avaient besoin de supervision.

Une fois ces précisions transmises à tout le monde, nous avons constitué un petit réseau de lieux de stages comprenant des traiteurs, des restaurants, des cafétérias, des centres d'accueil et des résidences pour personnes âgées, ainsi que des centres communautaires offrant des repas.

Nous comptons beaucoup sur les stages pour permettre aux participantes et participants de mettre le pied dans la porte du marché du travail. Les lieux où ils et elles sont plus susceptibles de travailler sont surtout les établissements offrant un service alimentaire comme les cafétérias d'entreprises et les centres d'accueil. Les traiteurs présentent également des possibilités intéressantes. Les restaurants sont aussi des employeurs potentiels. Mais le travail dans les restau-

rants est très exigeant. On y fait surtout du service minute qui demande aux cuisiniers une grande résistance au stress. Dans la très grande majorité des restaurants, les équipes se réduisent au chef et à un assistant, ce qui demande à l'apprenti beaucoup de rapidité d'exécution et effraie bon nombre de nos participants et participantes.

Par contre, les lieux de travail syndiqués sont plus difficiles à percer et les établissements publics exigent souvent des diplômes de secondaire V.

Évaluation

De cette première expérience, nous tirons un bilan somme toute assez positif. Des douze personnes inscrites au début, neuf ont terminé la formation. Sur les sept qui ont suivi des stages en juin 92, trois ont travaillé pour la période estivale alors que deux autres ont décroché un emploi à plein temps. Les deux participants qui restent avaient choisi de faire leur stage au sein d'organismes communautaires qui fermaient pour l'été. Mais à partir de l'automne, il y a peut-être une possibilité d'embauche pour un de ceux-là.

Nous croyons que les neuf personnes que nous avons formées cette année ont retiré un maximum de connaissances qui vont les aider à se placer sur le marché de l'emploi.

Elles en ressortent plus conscientes de leurs capacités et connaissent mieux les ressources qui leur sont offertes pour les aider à s'en sortir.

Sur le plan de l'alphabétisation, pour ce qui est du volet académique, encore beaucoup

de chemin reste à faire avant d'accéder à la maîtrise du français et du calcul. Ces difficultés d'apprentissage d'ordres divers s'enracinent dans un passé scolaire, familial et social peu propice.

Mais par contre, nous pouvons dire que le volet «social» de l'alphabétisation a porté ses fruits. Les participantes et participants ont développé de grandes qualités en ce qui a trait au travail de groupe, à la confiance en soi, aux relations interpersonnelles, etc. De façon générale, ils ont l'impression d'avoir vécu une expérience très enrichissante qui va leur servir tout au long de leur vie. Ces acquis se sont particulièrement manifestés au moment des stages. Les employeurs étaient très satisfaits de leur travail.

Il aurait été triste de ne pas pouvoir profiter des enseignements de cette première expérience. C'est pourquoi le RESO, avec ses partenaires, a réussi à convaincre les bailleurs de fonds de financer pour une seconde année le projet Alpha-Cuisine.

Au moment d'écrire ces lignes, un deuxième groupe de douze personnes a été sélectionné et commence la formation. Voilà donc une histoire à suivre.

1. Relance économique et sociale du Sud-Ouest. 2. Centre d'éducation des adultes de St-Henri. 3. Commission de formation professionnelle.

