

Nouvelles carrières pour les défavorisés



Expansion
Économique
Régionale

Regional
Economic
Expansion

LC
1047
C3
C314

Table des Matières

Nouvelles carrières pour les défavorisés

DEPT. OF
ECONOMIC DEVELOPMENT
LIBRARY
AUG 12 1975
OTTAWA
BIBLIOTHEQUE
MIN. DE L'EXPANSION ECONOMIQUE REGIONALE

©

Information Canada
Ottawa, 1973

N° de catalogue RE 22-1773/3F

Table des Matières

<i>Parties</i>	<i>Pages</i>
I INTRODUCTION	1
II HISTORIQUE	6
III CONSEILLERS EN ORIENTATION (N.-É.)	9
IV ANIMATEURS SOCIAUX (N.-É.)	23
V ANIMATEURS SOCIAUX (N.-B.)	31
VI ANIMATEURS SOCIAUX ET CONSEILLERS EN ORIENTATION (Î.-P.-É.)	39
VII CONSEILLERS (Alb.)	54
VIII CONSEILLERS EN ORIENTATION SOCIALE (Man.) ...	64
IX AUXILIAIRES SCOLAIRES (Sask.)	70
X MONITEURS (Sask.)	80
XI TRAVAILLEURS SOCIAUX AUXILIAIRES (Sask.)	92
XII AUXILIAIRES SOCIAUX (Sask.)	96
XIII AUXILIAIRES (Man.)	101
XIV AIDES-ENSEIGNANTS (N.-B.)	110
XV AIDES-JARDINIÈRES D'ENFANTS (Î.-P.-É.)	121
XVI AIDES-JARDINIÈRES D'ENFANTS (N.-B.)	129
XVII PERSONNEL SANITAIRE DE RANG INFÉRIEUR	133
XVIII RÔLE DE L'AUXILIAIRE DANS LES PROFESSIONS VOUÉES AU SERVICE	141
BIBLIOGRAPHIE	147

TABLEAUX

	<i>Pages</i>
1 Groupes communautaires animés par les conseillers en orientation dans les quatre bureaux d'orientation auxiliaires	16
2 Formation particulière	25
3 Problèmes soumis à l'orienteur, aide demandée, dispositions prises par l'orienteur, Morell	43
4 Problèmes soumis à l'orienteur, aide demandée, dispositions prises par l'orienteur, Souris	44
5 Qu'a représenté pour vous le programme de relance de l'Alberta?	61
6 Avez-vous constaté des changements dans la communauté depuis le début du programme de relance de l'Alberta?	61
7 Faudrait-il apporter des changements au programme de relance de l'Alberta?	61
8 Le programme de relance de l'Alberta devrait-il délaissier la connaissance de la collectivité et la formation professionnelle au profit de l'animation sociale?	61
9 De quel genre de programmes de développement Kikino a-t-il besoin?	62
10 Tâches exécutées par les aides-enseignants	75
11 L'aide-enseignant a-t-il de bonnes relations de travail avec la personne sous la direction de laquelle il travaille?	75
12 Comment l'emploi des aides-enseignants a-t-il modifié l'utilisation du temps supplémentaire des professeurs?	76
13 Y a-t-il eu un appui public favorable ou une certaine réaction hostile à l'emploi des auxiliaires dans cette école?	76
14 Comment le directeur et le(s) professeur(s) évaluent-ils les services assurés par les auxiliaires? Ont-ils décelé des atouts et des points faibles?	77
15 Le programme éducatif de cette école aurait-il été aussi efficace si l'auxiliaire n'avait pas été employé?	77
16 Quelle a été la réaction générale de la commission scolaire employeur concernant l'efficacité des aides-enseignants dans cette école?	78
17 Les élèves entretiennent-ils de bons rapports avec l'aide-enseignant (c'est-à-dire apprécient-ils les services assurés par l'auxiliaire)? . .	78

	<i>Pages</i>
18 Dans cette situation, les élèves n'abusent-ils pas de la bonne volonté de l'aide-enseignant (c'est-à-dire ne cherchent-ils pas à obtenir des privilèges contraires à la ligne de conduite de l'école)?	78
19 Critères de sélection pour les candidats du stage préparatoire	81
20 Instruments et techniques de mesure utilisés dans le programme des garderies	126

FIGURES

1 Répartition proportionnelle des différents genres d'assistance fournis par les conseillers en orientation dans quatre bureaux d'orientation auxiliaires	15
2 Répartition proportionnelle de la clientèle dirigée et des résultats signalés par les conseillers en orientation de quatre bureaux d'orientation auxiliaires	19

PARTIE I

Introduction

A. HISTORIQUE DU PROGRAMME DE RELANCE DU CANADA

En 1963, le gouvernement fédéral a annoncé un programme d'assistance destiné à trente-cinq régions canadiennes qui se caractérisaient par un taux élevé de chômage chronique et une faible croissance. On a supposé que le chômage et la faible croissance dans ces régions étaient dus à des carences économiques. On a donc fourni une assistance économique, sous forme d'encouragement aux apports de capitaux. Dès 1965, il était devenu évident qu'il ne suffisait pas d'encourager les apports de capitaux, mais qu'il fallait aussi accroître l'utilisation de la main-d'oeuvre. On a envisagé la question comme un problème de formation professionnelle. Des programmes de formation professionnelle avaient déjà été instaurés en vertu de la Loi sur l'assistance à la formation technique et professionnelle. En mai 1965, le Cabinet accepta de collaborer avec les provinces dans la mise au point de projets-pilotes afin de résoudre les besoins de formation dans les régions où le chômage était élevé et la croissance faible. Le mois suivant, on chargeait un comité, sous la présidence de M. W.R. Dymond, alors sous-ministre adjoint du Travail, de préparer une proposition détaillée. Le comité était constitué de membres de la Direction de la formation technique et professionnelle et de la Direction de l'économie et des recherches du ministère du Travail, ainsi que de personnes attachées au secrétariat des plans spéciaux du Conseil privé.

Le comité a proposé la création d'un nombre limité de projets-pilotes expérimentaux dans le but général d'accroître la productivité des personnes vivant dans les zones de faible croissance et d'accroître du même coup la productivité des zones elles-mêmes.

¹ Les données de la présente partie sont tirées des ouvrages suivants: Voir bibliographie les numéros [12, 19, 44].

Dans le cadre des projets-pilotes, on devait mettre à l'essai un certain nombre de programmes et de méthodes. Les régions visées par les projets devraient devenir en fait des laboratoires où des cours et des techniques seraient testés pour être appliqués ultérieurement dans d'autres zones de faible croissance.

Cette proposition a été mise de l'avant lors de la conférence fédérale-provinciale tenue en juillet 1965. En la présentant, le premier ministre Pearson a déclaré :

« Le gouvernement fédéral croit que ce genre d'expérience est essentiel pour apporter des améliorations aux politiques de la main-d'oeuvre qui, comme l'a réitéré le Conseil économique du Canada, sont indispensables si nous voulons réaliser les potentialités de notre économie. »

Lors de cette conférence, on a convenu de réunir les ministres provinciaux de l'Éducation et du Travail afin d'étudier la proposition. Entre-temps, le comité a ajouté, à la proposition, plus de détails sur les objectifs et les mandats et des suggestions sur des éléments du programme. Bon nombre de leurs idées étaient tirées de rapports sur des programmes de formation dans le cadre de la guerre à la pauvreté aux États-Unis, mais *trois des éléments suggérés contribuaient à rendre unique le programme proposé* :

1. l'étude des occasions d'emploi et des caractéristiques des élèves éventuels *avant* de concevoir les programmes de formation,
2. la formation à la gestion des exploitants-propriétaires à faible revenu,
3. un élément de recherche qui permettrait d'adapter, d'abandonner, de perfectionner et d'adopter des programmes d'après des connaissances fondées sur des données.

Avant la rencontre des ministres provinciaux de l'Éducation et du Travail qui avait été retardée en raison de l'élection tenue à l'automne de 1965, la proposition élargie a été soumise lors d'une réunion des membres de l'Association canadienne des administrateurs de la législation du travail et des membres de l'Association canadienne de l'éducation, lesquels appartenaient également au Conseil consultatif national de formation professionnelle et technique. A la suite de discussions tenues au cours de la réunion, la proposition a été élargie davantage (particulièrement dans les domaines de l'établissement du projet, du financement et de l'administration, et du soutien technique) et, en janvier 1966, elle fut soumise aux ministres provinciaux lors d'une réunion présidée par M. Jean Marchand, qui détenait alors le portefeuille du nouveau ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. Les ministres ont été d'accord avec l'idée proposée.

L'étape suivante consistait à déterminer la forme de l'organisation et les pouvoirs qui lui seraient conférés. On a convenu que l'organisation devrait prendre la forme d'une société sans but lucratif, établie conjointement

par les gouvernements fédéral et provinciaux, et soutenue financièrement par le gouvernement fédéral. Cette recommandation a été transmise aux ministères provinciaux de l'Éducation et du Travail dans une lettre de M. Tom Kent, alors sous-ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, en date du 23 mars 1966. Il faisait en substance les observations suivantes.

« Comme *premières tâches*¹ du programme, il faudra découvrir les obstacles, économiques, sociaux et autres, à la formation et élaborer des moyens efficaces de les surmonter . . . Les projets concerneront la formation et le recyclage de tous les adultes dans des régions choisies et, entre autres choses, ils permettront d'élaborer des programmes pour ceux qui abandonnent leurs études, les chômeurs, les sous-employés, les travailleurs déplacés ou menacés par les progrès techniques et les personnes touchées par un *déclin dans les industries primaires*. »

B. CRÉATION DE LA DIRECTION DES PROJETS SPÉCIAUX ET DES SOCIÉTÉS DE RELANCE

En octobre 1966, une Direction des projets spéciaux a été créée au ministère de la Main-d'oeuvre afin d'établir réellement ce que l'on appelle le programme de « relance ». A la suite de travaux préliminaires, les dix provinces ont été invitées à soumettre des propositions sur des régions appropriées, à des fins de discussions. En juin 1967, la première compagnie de relance a été constituée en société, en Nouvelle-Écosse, à la suite d'une entente avec le ministère provincial de l'Éducation. La zone spécialement choisie par la province était le comté de Yarmouth. En août, on a constitué la Société de relance de la Saskatchewan (zone choisie, Prince Albert), celle de l'Alberta (la zone choisie avait comme centre Lac-la-Biche) et celle de l'Île-du-Prince-Édouard (zone choisie, le comté de Kings). En mai 1969, on constituait la Société de relance du Nouveau-Brunswick (zone choisie, le comté de Kent), et, en juillet 1969, celle du Manitoba (la zone choisie avait comme centre la ville de Le Pas). Pour diverses raisons, on n'a pas conclu d'ententes avec les autres provinces.

C. MODIFICATIONS AU SEIN DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE

En juillet 1968, la Direction des projets spéciaux a été confiée au ministère des Forêts et du Développement rural où elle est devenue la Direction des projets expérimentaux. Plutôt que de s'attacher à la formation des personnes défavorisées, on s'est préoccupé davantage d'expérimenter dans le domaine des aspects humains et sociaux du développement.

En avril 1969, on a formé le ministère de l'Expansion économique régionale et on a transféré à ce ministère la Direction des projets expérimentaux, qui a été intégrée à la Direction des études sociales et humaines.

¹ Nous avons ajouté les mots en italique.

D. DATES D'ÉCHÉANCES

Dès le départ, on estimait que le Programme de relance était un programme à court terme. Les projets expérimentaux de relance ont été limités à une vie active de trois ou quatre années, plus le temps de planification et de préparation et le temps de liquidation progressive. La Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard s'est donc désistée de sa charte en août 1971. La Société de relance du Manitoba, créée en 1969, s'est désistée de sa charte en décembre 1971. Les Sociétés de relance de la Saskatchewan et de l'Alberta ont terminé leurs recherches, leur expansion et leurs travaux expérimentaux de formation en août 1972, mais la Société de relance de la Saskatchewan a continué de publier son matériel didactique. En septembre 1972, le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a mis sur pied une station de recherche et de développement en formation, dotée des installations, du matériel, des programmes et d'un personnel clé de 24 personnes de la Société de relance de la Saskatchewan. La station va poursuivre les travaux de la Société de relance et faire des recherches dans d'autres domaines de la formation de la main-d'oeuvre. L'existence de la Société de relance de la Nouvelle-Écosse a été prolongée jusqu'au 31 décembre 1972 spécialement pour dresser des rapports généraux et pour distribuer des informations sur le système DACUM [1]. On prévoit que la Société de relance du Nouveau-Brunswick fonctionnera jusqu'en 1974.

E. PROGRAMMES

Les données qui précèdent constituent ni plus ni moins la structure ou l'ossature du Programme de relance du Canada. Les programmes, les études et les conclusions qui habillent ce squelette sont analysés dans le présent exposé et dans d'autres rapports généraux, ainsi que dans les rapports des diverses sociétés.

En raison de l'autonomie des sociétés particulières et parce que ces sociétés fonctionnaient dans différentes régions du pays, où les gens avaient des problèmes et des besoins différents, on a observé de grandes variations dans les programmes de relance. Tous avaient cependant des points communs. Toutes les sociétés avaient des programmes de formation de base pour les adultes (certaines accordaient plus d'importance à ces programmes que d'autres), toutes avaient prévu un certain genre de préparation à la vie ; toutes offraient quelque type de formation et de conseils professionnels et toutes s'occupaient d'animation sociale. Toutes reconnaissaient, d'un commun accord, que les personnes défavorisées avaient de nombreux problèmes et qu'il fallait beaucoup plus qu'une formation professionnelle pour les rééduquer. Enfin, toutes cherchaient plus ou moins à atteindre les défavorisés en enseignant à quelques-uns à agir comme intermédiaires ou auxiliaires du personnel professionnel.

Le présent rapport traite de la formation et de l'emploi de ces personnes, ainsi que de la formation de groupes de personnes défavorisées ; ces personnes apprennent ainsi à jouer le rôle d'aides ou d'auxiliaires des travailleurs professionnels, dans les domaines du bien-être, de l'éducation, de la santé et du travail social. Ces aides ou assistants ont été désignés sous les noms de « travailleurs non professionnels », d'« aides » et d'« auxiliaires ». C'est le dernier terme que nous utiliserons dans le présent rapport puisqu'il décrit le plus précisément les personnes spécialement formées à travailler aux côtés et sous la direction de spécialistes.

PARTIE II

Historique

A. EXPANSION DU MOUVEMENT « NOUVELLES CARRIÈRES »

Le mouvement « Nouvelles carrières » a été créé aux États-Unis au début de la décennie de 1960. Bien que ce ne soit pas à ce moment que l'on ait commencé à engager des travailleurs non professionnels comme auxiliaires des spécialistes, c'est à cette époque qu'est né le « mouvement » qui a reçu son impulsion de sommes d'argent considérables attribuées aux programmes de lutte contre la pauvreté. Une part importante des sommes accordées pour la lutte contre la pauvreté servait à la formation et à la recherche de nouvelles occasions d'emploi pour les chômeurs et les sous-employés. La recherche de nouvelles occasions d'emploi a conduit les personnes chargées de l'élaboration et de la mise en oeuvre des programmes à considérer le domaine du service humain, où il fallait un plus grand nombre de travailleurs. De tout temps, les services ont été assurés par des enseignants, des médecins, des travailleurs sociaux et d'autres spécialistes qui étaient en trop petit nombre ; le personnel de bureau s'occupait du travail courant. Les personnes affectées aux programmes de lutte contre la pauvreté ont estimé qu'il y avait place dans ce domaine pour un groupe « intermédiaire » désigné par les divers termes « travailleurs non professionnels », « aides » et « auxiliaires ». On a supposé que ces personnes s'acquitteraient de certaines des fonctions jusqu'alors exécutées par les spécialistes, remédiant ainsi à la pénurie de travailleurs professionnels et créant de nouvelles occasions d'emploi.

Nul n'avait sans doute envisagé que ce nouveau mouvement se développerait aussi rapidement. Dès 1966, le seul *Office of Economic Opportunity* des États-Unis avait créé 76,000 emplois pour des travailleurs non professionnels ou auxiliaires [32]. En 1967, on comptait aux États-Unis probablement plus de 100,000 nouveaux travailleurs non professionnels dont les emplois avaient été créés, en majeure partie, par suite de la législation visant la lutte contre la pauvreté [33, p. 5]. Il n'est pas étonnant que les auteurs du Programme de relance, qui connaissaient les réussites et

les erreurs des programmes américains de lutte contre la pauvreté, aient incorporé dans leurs plans l'une des réalisations les plus marquantes de ces programmes.

B. NOUVEAUX TRAVAILLEURS NON PROFESSIONNELS

L'une des raisons qui expliquent la croissance rapide du mouvement « Nouvelles carrières » aux États-Unis est évidemment l'immense somme d'argent qui a été allouée à la formation et au placement. En même temps, de nouveaux organismes de service humain étaient créés, tandis que les anciens prenaient de l'ampleur. Vu la pénurie du personnel spécialisé, l'emploi des travailleurs non professionnels ou auxiliaires a permis aux spécialistes de se consacrer plus exclusivement à leurs fonctions professionnelles. L'emploi des travailleurs non professionnels répondait donc à deux besoins du même coup : il paraît à la pénurie de travailleurs de formation professionnelle et il créait de nouvelles occasions d'emploi pour les travailleurs non professionnels. De l'opinion de plusieurs, il démontrait aussi que les travailleurs non professionnels étaient capables de s'acquitter d'un certain nombre de tâches généralement exécutées par les spécialistes, *aussi bien, sinon mieux*, que ces derniers. En 1967, M. Sidney A. Fine de l'*Upjohn Institute for Employment Research* écrivait :

« . . bon nombre des pauvres et des défavorisés semblent être mieux doués pour traiter avec les gens, particulièrement avec ceux qui ont les mêmes problèmes et les mêmes aspirations [17]. »

En 1969, le Comité national sur l'emploi des jeunes a publié une étude complémentaire sur 26 des 118 auxiliaires qu'il avait formés en 1965-1966. Ces 26 auxiliaires travaillaient pour huit organismes de service. On a pu tirer un certain nombre de conclusions, la première étant que les auxiliaires avaient prouvé, au-delà de tout doute, qu'ils étaient bien capables d'exécuter une grande variété de tâches générales dans le domaine des services humains, et ce, bien souvent mieux que les spécialistes [24]. Frank Riessman, un pionnier de la formation des personnes défavorisées à des rôles d'auxiliaires, écrit :

« Ils parlent le langage des pauvres, tant au propre qu'au figuré [33]. »

C. PLACE DANS LE PROGRAMME DE RELANCE

Les sociétés de relance, bien qu'elles ne soient pas d'abord des organismes de service, ont certains traits en commun avec ces derniers. Pour être efficaces, elles ont dû entrer en rapport avec les défavorisés, apprendre qui ces gens étaient, quels étaient leurs besoins et comment ils pouvaient être motivés à se former en vue d'un emploi. Le personnel supérieur était composé de spécialistes, qui vivaient bien souvent hors de la région visée par le projet et, pour cette raison, étaient considérés avec quelque suspicion. Toutes les

sociétés estimaient qu'il y avait place au sein du personnel pour des personnes indigènes, afin d'établir et de maintenir des relations entre la société et la population visée par le programme. Les autres fonctions des auxiliaires indigènes au sein des sociétés de relance seront exposées dans les pages suivantes.

D. FORMATION À D'AUTRES EMPLOIS

En plus de former les auxiliaires indigènes à jouer des rôles au sein de leur personnel, plusieurs sociétés les formaient à travailler pour d'autres organismes ou établissements. Cette initiative entrainait dans le mandat des sociétés de relance, lequel consistait à élaborer des méthodes de recyclage pour les personnes défavorisées, afin de permettre à celles-ci d'accéder à des emplois stables et rémunérateurs. L'idée d'engager des personnes défavorisées comme auxiliaires dans les organismes de service humain était alors assez nouvelle, surtout au Canada, pour qu'il soit nécessaire de démontrer que ces personnes pouvaient être formées pour s'acquitter convenablement de rôles particuliers. Ces projets expérimentaux sont également exposés plus en détails dans les pages suivantes.

PARTIE III

Formation et emploi des conseillers en orientation indigène (N.-É.)¹

Le premier groupe d'auxiliaires indigènes se composait de dix-sept personnes formées et employées en tant que conseillers en orientation par la Société de relance de la Nouvelle-Écosse. Ces personnes avaient reçu leur formation au cours de l'été et de l'automne 1968 et ont été employées par la Société à partir du mois de janvier 1969, pendant des périodes plus ou moins longues.

A. ÉLABORATION DU PROGRAMME

Les élaborateurs du programme se sont inspirés des expériences tentées aux États-Unis, en se fondant sur les rapports publiés et sur les renseignements obtenus grâce aux contacts établis avec le Service national de l'emploi et le personnel des universités engagé dans le mouvement « Nouvelles carrières ». Ils se sont également mis en contact avec du personnel spécialisé et auxiliaire d'autres organismes, en particulier le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration du Canada et le ministère du Bien-être social de la Nouvelle-Écosse, qui employaient un nombre limité d'auxiliaires dans des projets spéciaux dans la région Halifax-Dartmouth. Certains documents plus anciens, se rapportant au Centre de santé mentale de la *Temple University Community* à Philadelphie [20], ont également servi de référence pour les méthodes de sélection et de formation. D'autres sources de renseignements, en particulier le *Developmental Career Guidance Project* à Détroit et le Centre de Main-d'oeuvre du Canada de Gottingen Street à Halifax, qui avaient été rencontrées après le début de la formation, ont permis de consolider la méthode générale adoptée par la Société.

B. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

La Société s'était constitué un dossier sur les candidats à la formation. Ce dossier, ajouté à la liste de noms fournis par le centre local de Main-

¹ Les données de la présente partie sont tirées de [13].

d'oeuvre du Canada et aux noms des candidats ayant entendu parler du projet, a donné un total de trente-quatre assistants-conseillers éventuels. Il avait été décidé d'en choisir dix-sept, qui devraient être à même non seulement d'exécuter les tâches prescrites, mais également être représentatifs de la population visée en ce qui avait trait à l'âge, au sexe et à l'appartenance ethnique. Vingt-six personnes furent interviewées par trois spécialistes en orientation professionnelle de la Société, qui eurent recours à une liste de contrôle comprenant dix rubriques, qu'ils avaient personnellement mise au point. Compte tenu de la répartition souhaitée en matière d'âge, de sexe et d'appartenance ethnique, les points obtenus sur la liste de contrôle déterminèrent le choix des candidats. Parmi les dix-sept candidats retenus, il y avait neuf hommes et huit femmes. L'éventail des âges allait de vingt à plus de cinquante ans. Le groupe comprenait cinq Acadiens et un Noir.

C. PERSONNEL ENSEIGNANT

Deux des spécialistes en orientation de la Société se consacraient presque exclusivement au programme de formation des conseillers en orientation. Un troisième spécialiste en orientation et le conseiller en animation sociale de la Société étaient affectés plus ou moins à mi-temps au programme. On fit également appel aux services d'autres personnes de la Société et de la communauté concernées, en vue d'une contribution spéciale, comme nous l'indiquons d'ailleurs plus loin à « Méthodes de formation ».

D. MOYENS DE FORMATION

Au début, les séances de formation se tenaient dans la salle de conférence de la Société, une grande pièce équipée de tables, de chaises, d'un tableau noir et d'un magnétoscope.

La formation en cours d'emploi s'est donnée dans quatre bureaux auxiliaires loués pour servir de points d'attache d'où les conseillers en orientation rayonnaient par la suite en tant qu'employés de la Société. Un de ces bureaux était situé dans un vieil immeuble de mission, dans un secteur désavantagé de la ville de Yarmouth. Les autres étaient des bureaux ruraux, dont l'un était établi dans un ancien petit magasin de village ; un autre occupait des locaux au-dessus d'un magasin, tandis que le troisième était un bureau mobile. Il ressort de ce qui précède que les moyens existant dans ces différents centres ne présentaient guère d'uniformité, bien que l'on pût trouver partout un espace réservé à la réception et au moins une pièce destinée aux entretiens privés. Tous les centres disposaient suffisamment d'espace pour organiser de petites réunions de groupe et le centre « urbain » disposait d'une grande pièce qui se prêtait parfaitement aux réunions sociales importantes ; cette pièce servit à plusieurs reprises à cette fin. Tous les centres étaient dotés de mobilier de bureau, de tables et de chaises de conférence, de téléphones et de matériel d'information.

E. MATÉRIEL DIDACTIQUE

Aucun matériel didactique spécial ne fut préparé ou acheté pour ce programme, mais on élaborâ, au cours de l'étape préparatoire, un aperçu général de seize séances de formation.

F. MÉTHODES DE FORMATION : SÉANCES DE FORMATION EN GROUPE

Dans son exposé du programme, la Société déclare qu'il s'agit de « l'étape d'orientation ». La formation visait avant tout à découvrir, reconnaître et développer les capacités existantes chez les stagiaires, plutôt qu'à créer des aptitudes nouvelles. Le premier objectif du programme de formation consistait à aider les stagiaires à prendre conscience de la valeur des connaissances et des aptitudes qu'ils possédaient déjà. On considérait qu'il était important que chaque stagiaire travaille d'après ses propres méthodes et n'essaie pas d'imiter un spécialiste qu'il prendrait comme modèle. On découvrit également que la facilité de communication était un objectif qui méritait la plus grande attention.

L'auteur du rapport sur le projet avance la thèse selon laquelle il serait peut-être plus aisé de mettre en évidence les aptitudes existantes en se concentrant sur la création de nouvelles compétences, mais il enchaîne en disant que cette solution aurait été difficilement réalisable en la circonstance, étant donné que le personnel enseignant ne possédait qu'une vision partielle de la nature des compétences à cultiver. Les expériences préalables de formation de personnel indigène en vue de l'exécution de tâches semblables s'étaient cantonnées au travail en milieu urbain, et l'on a supposé que des aptitudes quelque peu différentes seraient nécessaires dans un milieu rural. On tenta de faire participer les stagiaires eux-mêmes à une analyse fonctionnelle des tâches auxquelles on les préparait, mais ces tentatives furent abandonnées. Après un an et demi d'expériences pratiques, l'analyse était terminée et présentée sous forme de diagramme DACUM¹. Pour mettre en valeur et développer les aptitudes des stagiaires, on a mis chacun d'entre eux en contact avec des personnes qui avaient besoin d'une aide ou d'une orientation du genre que les stagiaires seraient censés pouvoir fournir en tant qu'employés de la Société. Les problèmes des personnes visées ont déterminé dans une certaine mesure la nature du programme de formation, et le personnel affecté au projet a élaboré son travail en se plaçant dans la même optique. Le programme n'était toutefois pas dépourvu de structures. Le sommaire ci-après correspond aux matières qui furent étudiées en seize séances de formation en groupe de deux à trois heures chacune :

1. Discussion de l'objet et de la nature du programme de relance et son explication à la communauté.

¹ Des exemplaires de ce diagramme peuvent être obtenus de la Direction des études sociales et humaines, ministère de l'Expansion économique régionale, à Ottawa.

2. Rassemblement des données concernant la région visée : sa situation économique comparée à celle d'autres parties du pays, ses habitants et le besoin de changement.
3. Rassemblement des informations concernant les « organismes d'aide » situés dans la région visée : leurs structures et fonctions, et, au-delà, l'examen des modalités de collaboration avec la Société de relance.
4. Introduction et discussion sur le concept d'agent modificateur : le potentiel de modification relié aux rôles joués par l'homme et la femme dans la société, la découverte et le développement de leurs forces et l'encouragement des changements et des traditions susceptibles de profiter aux personnes défavorisées.
5. Discussion des idées de base en matière de motivation et d'orientation, de techniques d'entrevue, d'aptitudes à la communication, d'établissement de relations favorables, de détection des éléments passifs, d'acceptation des personnes en dehors de tout jugement porté sur elles, d'aiguillage vers d'autres services, de détection des « chevilles ouvrières » (personnes pouvant entraîner les autres) de la communauté.
6. Introduction aux techniques de rassemblement, d'enregistrement et de transmission de données, et détermination de la place qu'occupent ces techniques dans un ensemble action-recherche.
7. Identification des points forts et faibles et développement des aptitudes de communication interpersonnelle.
8. Discussion du rôle du conseiller auxiliaire.

Le personnel affecté à la formation s'en est tenu, pour l'étude du programme ci-dessus, à un certain nombre de lignes de conduite qu'il s'était imposé lui-même. Il traitait les membres du groupe comme des adultes et même comme des experts, en ce qui concernait la communauté et ses besoins. Il évitait le ton didactique et le jargon professionnel. Tout en faisant participer les stagiaires à l'élaboration et à l'appréciation du programme, il essayait de maintenir un équilibre entre l'expérience rationnelle, affective et pratique. On a insisté sur le fait qu'en leur qualité de conseillers en orientation, les stagiaires auraient à travailler principalement pour les personnes défavorisées de la région concernée. Si l'importance du travail a été soulignée, le personnel de formation n'en a pas moins essayé de préparer simultanément les stagiaires aux difficultés et aux revers. Il encourageait la solidarité, se rendant compte qu'il était important que chaque stagiaire s'identifiât continuellement à tous les autres plutôt qu'aux membres du personnel enseignant de la Société. Ces derniers ont fait largement appel au savoir-faire d'autres membres du personnel de la Société de relance ainsi que de certaines personnes de la communauté, en les invitant à prendre part à des séances appropriées ou à diriger celles-ci. On a également obtenu l'aide de deux conseillers indigènes de l'extérieur de la région concernée.

On a eu recours à un certain nombre de techniques d'enseignement, telles que le groupe-diagnostic, la discussion en comité restreint, le psychodrame, la télévision en circuit fermé et l'emploi d'un film¹ en tant que thème de départ d'une discussion.

Il n'y eut pas d'examen oral ou écrit, mais on a demandé aux stagiaires de faire quatre travaux écrits (une autobiographie, un rapport sur un cas imaginaire et deux évaluations du programme de formation), et de passer deux tests d'évaluation, le *Edwards Personal Preference Schedule* (un test de personnalité) et une évaluation personnelle et des collègues, comportant 20 rubriques. Étant donné que les séances de formation en groupe se tenaient le soir, en vue de permettre aux stagiaires possédant un emploi de continuer à travailler pendant la journée, aucune allocation de formation n'a été versée au cours de cette étape.

G. MÉTHODES DE FORMATION : FORMATION EN COURS D'EMPLOI

À la fin de la première période de huit semaines, les stagiaires ont entamé une seconde période de quatre mois de formation à temps plein, dans une localité qui était destinée à devenir leur lieu de travail. Comme il devenait nécessaire à ce moment d'abandonner leur emploi, les stagiaires ont eu droit à des allocations de formation, tout au long de cette deuxième étape.

L'affectation des stagiaires à un lieu de travail répondait à un certain nombre de critères : leur endroit de résidence, leur âge (des personnes, tant jeunes que d'âge mûr, ont été placées dans chaque localité) et la mesure de leur identification avec les groupes professionnels et ethniques les plus importants de la communauté.

Un des membres du personnel spécialisé fut chargé du programme à temps plein. Il visitait chacun des emplacements au moins une fois par semaine et y rencontrait les trois à cinq conseillers en orientation, en vue de converser avec eux et de les conseiller sur le travail qu'ils étaient en train d'effectuer. Ces réunions prenaient quelquefois la forme de discussions de cas particuliers. À l'occasion, le conseiller professionnel interviewait lui-même les clients, lorsque le conseiller en orientation ne se sentait pas en mesure de résoudre leurs cas.

Outre les réunions hebdomadaires organisées avec les stagiaires sur le lieu du travail, tous les stagiaires se réunissaient une fois par mois en vue d'échanger leurs idées et l'expérience qu'ils avaient acquise.

À la fin du premier mois, les stagiaires traitaient une moyenne de dix cas. À la fin de la période de quatre mois de formation en cours d'emploi, ils traitaient une moyenne de vingt-neuf cas. Les services à la clientèle et à la Société s'établissaient comme suit :

¹ *No Reason to Stay*, un aperçu de la défection scolaire, Office national du Film du Canada.

1. rassemblement de données concernant les besoins personnels et communautaires ;
2. assistance aux particuliers en vue de satisfaire des besoins personnels par l'orientation ou par l'acheminement vers des projets de formation de la Société de relance et d'autres services d'assistance ;
3. assistance à la communauté dans la satisfaction de ses besoins, en réunissant des personnes ayant des intérêts communs ;
4. rapports à la Société sur les mesures adoptées.

On incitait les stagiaires à se mettre en contact avec des personnes défavorisées, et cela non seulement à leur domiciles, mais également dans des endroits où elles avaient l'habitude de se rassembler, par exemple les salles de billards et les quais où accostent les bateaux de pêche.

Un stagiaire interrompit, à sa propre demande, sa participation au programme pendant la période de formation en cours d'emploi. Vers la fin de la même période, les réalisations des stagiaires furent examinées par le personnel spécialisé de la Société chargé de l'orientation et de l'animation sociale, ce qui entraîna le congédiement de deux stagiaires, considérés comme non adaptés au travail. Sur les dix-sept personnes retenues à l'origine, quatorze devinrent donc des employés permanents de la Société.

H. EMPLOI : FONCTIONS

Au début, les conseillers en orientation frais émoulus restaient dans les localités où ils avaient reçu leur formation en cours d'emploi, pour y effectuer les tâches auxquelles ils avaient été initiés pendant leur stage de formation. Il ressortait de leur propre dossier que la plupart des contacts établis l'avaient été par eux-mêmes plutôt que par des personnes qui s'étaient présentées aux centres. La plus grande partie (58 p. 100) des contacts avaient été établis avec des personnes de moins de 30 ans, en majorité (62 p. 100) des hommes.

La figure 1 illustre les domaines dans lesquels les conseillers en orientation ont eu l'occasion de fournir une assistance à leurs clients.

La Société avait pour mandat de trouver des moyens pour faire accéder les chômeurs et les personnes sous-employées à des postes plus stables et plus rémunérateurs, d'où le temps consacré à l'établissement des besoins de formation et des possibilités, ainsi qu'à la recherche d'emplois. Une grande partie de ce temps a été passé avec le personnel d'organismes tels que la Main-d'Oeuvre du Canada, les conseillers en orientation agissant souvent comme intermédiaires entre l'organisme et le client. Le nombre de renvois à d'autres organismes était presque égal au nombre de clients (près de mille au cours des dix-huit mois de fonctionnement des centres). Ceci ne signifie pas que mille cas ont été transmis, car un certain nombre d'entre eux ont été transmis à deux ou plusieurs organismes différents.

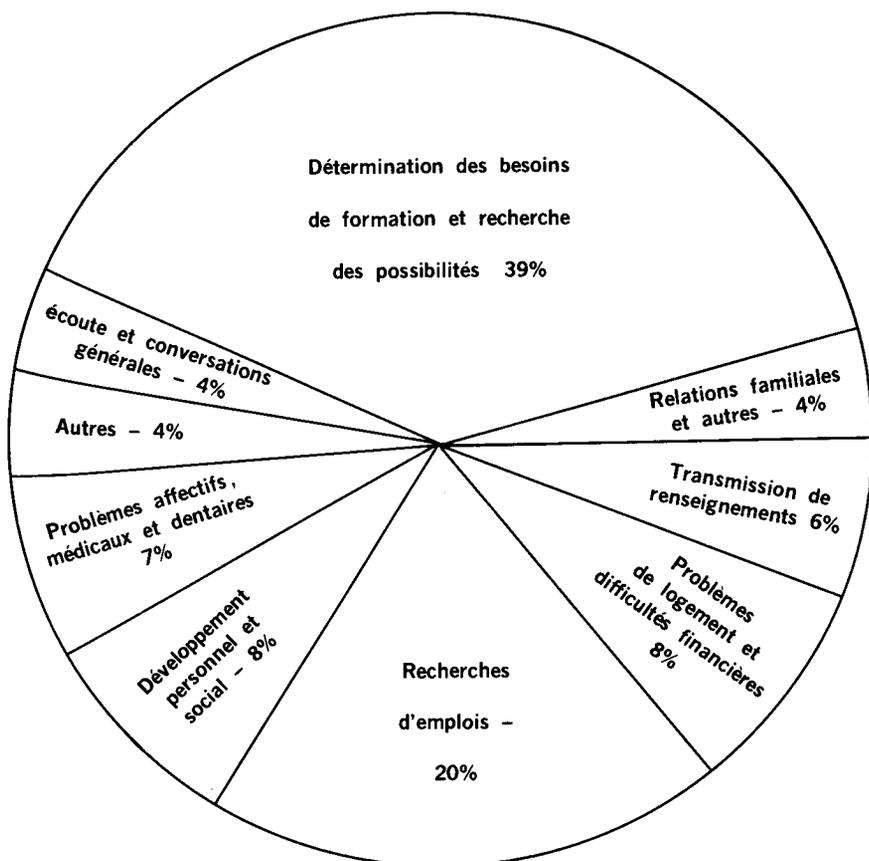


Figure 1. Répartition proportionnelle des différents genres d'assistance fournis par les conseillers d'orientation dans quatre bureaux d'orientation auxiliaires.

Les conseillers en orientation ont également effectué des tâches reliées à des objectifs communautaires plutôt qu'individuels. Ils ont organisé des groupes et ont mis les installations des centres à la disposition des communautés concernées. Le tableau 1 donne un aperçu succinct de leurs activités avec les groupes.

Après deux mois de formation, cinq conseillers en orientation ont été affectés au recrutement, à la sélection et à l'orientation d'appoint, dans le cadre des projets de formation professionnelle de la Société, et trois autres à la formation et à l'emploi, en tant qu'animateurs sociaux (voir la quatrième partie). Tous ont continué à travailler à partir des bureaux auxiliaires pendant une période supplémentaire de trois mois, après quoi certains ont été rattachés au centre d'orientation nouvellement créé par la Société.

Tableau 1. Groupes communautaires animés par les conseillers en orientation dans les quatre bureaux d'orientation auxiliaires

<i>Objectifs</i>	<i>Nombre de groupes</i>	<i>Nombre de membres</i>
Promotion des intérêts des pêcheurs	3	70
Animation sociale	2	111
Développement social et personnel des jeunes	10	187
Arts ménagers, puériculture et soins personnels, à l'intention des femmes	5	130
Totaux	20	498

Avec le début de la liquidation progressive de la Société à la fin de 1970, le besoin d'orienteurs a diminué, et dès les premiers mois de 1971, tous, sauf six, ont été déchargés de leurs fonctions. Ceux-ci ont été chargés de tâches d'orienteurs et d'aides-instructeurs dans les centres de formation élémentaire, d'orientation, d'apprentissage et de formation professionnelle de la Société.

I. SATISFACTION DES STAGIAIRES

Le rapport sur le projet de la Société révèle qu'un certain mécontentement s'était manifesté chez les stagiaires, qui avaient l'impression de ne pas avoir été préparés convenablement à leur travail. Cependant, il n'y a eu aucune démission pendant la période d'emploi avec la Société. Ce fait pourrait refléter, soit la satisfaction, soit le manque de possibilités de travail dans la région.

Des tests donnés pendant les périodes de formation et d'emploi ont permis de mesurer, parmi d'autres variables, le degré de satisfaction des conseillers face aux progrès réalisés par les clients. Bien que cette variable ne doive pas être confondue avec la satisfaction procurée par le travail, un certain rapport peut toutefois être établi entre les deux. La satisfaction a été mesurée au moyen d'une échelle à 5 points, le « 1 » correspondant à l'absence totale de satisfaction et le « 5 » signifiant une satisfaction profonde. Les faits suivants ont pu être établis :

1. Les stagiaires dont les clients revenaient le plus souvent ressentaient la plus forte satisfaction.
2. Le niveau d'instruction des conseillers en orientation était inversement proportionnel à leur degré de satisfaction personnelle face à leurs relations d'aide.
3. Le genre d'assistance individuelle assurée par les conseillers en orientation ne satisfait pas ceux qui éprouvent un désir intense de réalisation personnelle. Il semble que de telles personnes ont besoin de se rendre compte des changements ou des résultats concrets attribuables à leurs efforts.

4. Ceux qui s'intéressaient aux raisons du comportement ont trouvé le travail d'orientation plus satisfaisant que ceux qui ne s'y intéressaient pas.

Le fait qu'après neuf mois d'affectation aux bureaux auxiliaires, ils aient commencé à se sentir « isolés du reste de la Société », est également un indice de mécontentement par rapport à la place qu'ils occupaient au sein de cette dernière.

Il est difficile de faire le lien entre la satisfaction procurée par le travail et l'exercice de fonctions analogues après la cessation de l'emploi avec la Société. Les possibilités d'emploi dans ce genre de travail sont effectivement très limitées. Un des stagiaires a obtenu un poste de conseiller au ministère de la Main-d'Oeuvre et de l'Immigration. Un autre, qui était devenu travailleur social, continue à remplir les mêmes fonctions. Un troisième a obtenu un diplôme en psychologie et se propose d'exercer la profession de conseiller.

J. SATISFACTION DE L'EMPLOYEUR

Sur les dix-sept stagiaires qui composaient le groupe de départ, un a été congédié pendant la période de formation en cours d'emploi et deux autres à la fin de celle-ci. Les autres sont restés au service de la Société aussi longtemps que cette dernière a pu leur fournir du travail.

A la fin de la formation en cours d'emploi, les réalisations de tous les stagiaires ayant profité de cette formation ont été évaluées par quatre spécialistes de la Société, qui ont eu recours, pour ce faire, à une échelle d'appréciation des réalisations, spécialement mise au point pour la circonstance. Étant donné que les tâches du travail effectif étaient semblables à celles exécutées pendant la formation en cours d'emploi et puisqu'il n'y a eu aucune appréciation ultérieure des réalisations, l'appréciation effectuée après quatre mois de formation en cours d'emploi présente un intérêt certain, car elle a au moins permis de mettre en lumière certaines caractéristiques associées à un travail fructueux et que nous énumérons ci-dessous.

1. Le lien le plus fortement marqué parmi tous les éléments d'appréciation et critères dont on avait tenu compte était celui qui s'établissait entre l'âge ou la maturité et l'appréciation générale des réalisations professionnelles. C'est ainsi que le travail des personnes plus âgées a été jugé plus satisfaisant que celui effectué par des personnes plus jeunes.
2. Les personnes présentant de fortes caractéristiques d'endurance (la capacité de s'en tenir à une seule tâche jusqu'à son parachèvement et le refus de s'avouer vaincu) parvenaient à traiter un plus grand nombre de cas et obtenaient une meilleure cote d'appréciation.

3. Les stagiaires qui avaient attiré l'attention sur leur personne grâce à l'exercice de leurs fonctions effectuaient un travail de qualité dans les rôles d'intermédiaires (la détermination de l'enchaînement des démarches que le client doit entreprendre et l'aide nécessaire à cet égard).
4. Bien qu'un niveau d'instruction trop élevé serait probablement de nature à réduire les qualités que l'on s'attend à trouver chez le travailleur social indigène, ceux qui avaient une instruction secondaire plus poussée n'en réalisaient pas moins plus de placements et parvenaient à traiter un plus grand nombre de cas d'orientation.

Le rapport relatif au projet s'étend longuement sur le rôle d'intermédiaire des conseillers en orientation et laisse entendre que c'est le secteur qui se prête le mieux à l'emploi des auxiliaires indigènes. La figure 2 donne les principaux organismes vers lesquels les conseillers en orientation de la Société de relance de la Nouvelle-Écosse ont dirigé des personnes, ainsi que la proportion des cas où des résultats positifs ont été obtenus. Il est à noter que les données utilisées dans le calcul de ces pourcentages ont été rassemblées au cours des six premiers mois de fonctionnement des bureaux auxiliaires et qu'ils ne rendent par conséquent pas compte des résultats positifs qui ont été obtenus sans aucun doute après cette période. On peut présumer sans grand risque d'erreur que l'assistance sous forme de renvoi à d'autres organismes s'est avérée efficace pour au moins la moitié des cas traités. Les conseillers en orientation ont signalé eux-mêmes que parmi les personnes dont ils avaient fini de s'occuper, 51.4 p. 100 avaient obtenu une solution plus ou moins satisfaisante à leurs problèmes au cours de la période initiale de six mois.

K. SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES DES SERVICES

Les réalisations des conseillers en orientation ont été évaluées exclusivement par ces conseillers eux-mêmes et par leurs employeurs, ce qui a permis de mesurer la satisfaction des stagiaires eux-mêmes et des personnes qui les employaient. Leurs réalisations n'ont pas été jugées par les bénéficiaires des services dispensés, car la mesure dans laquelle le travail fourni a satisfait ces derniers ne peut être mesurée que par la fréquence avec laquelle ils avaient recours à ces services et par la proportion des résultats positifs qui en a découlé.

Environ mille contacts furent établis avec les bénéficiaires des services pendant la période durant laquelle les conseillers en orientation étaient affectés aux bureaux auxiliaires. Quarante-sept pour cent de ces contacts ont été établis à l'initiative des bénéficiaires ; en d'autres termes, quelque quatre cent soixante-dix personnes se sont présentées aux centres pour y demander de l'aide.

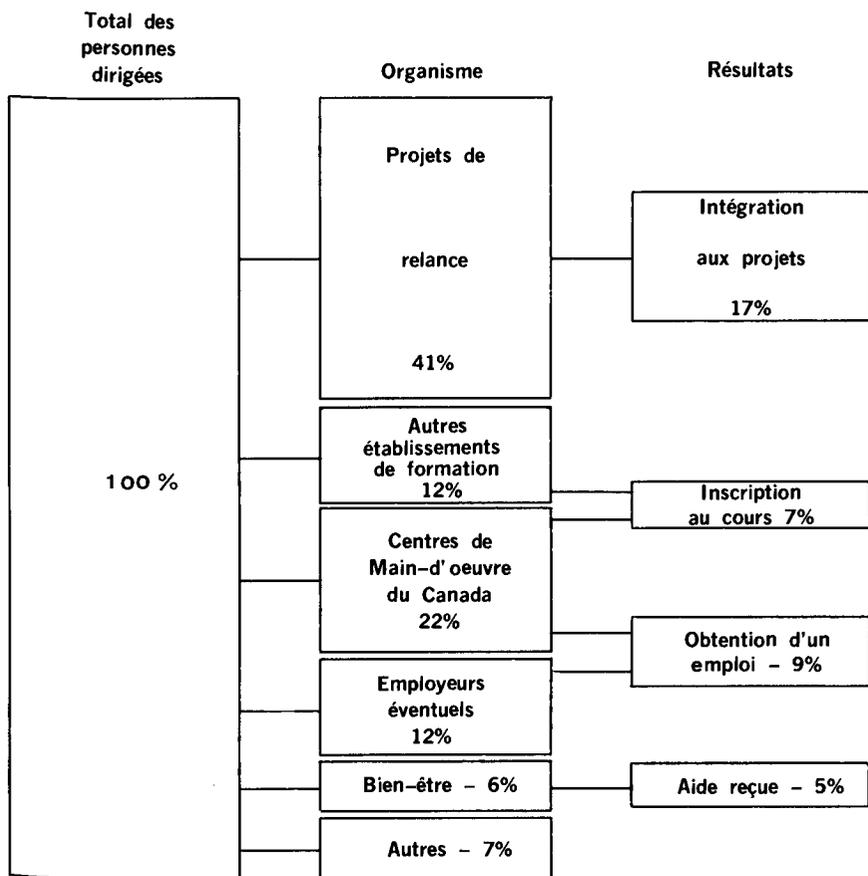


Figure 2. Répartition proportionnelle de la clientèle dirigée et des résultats signalés par les conseillers d'orientation de quatre bureaux d'orientation auxiliaires.

Il a été fait mention du rôle d'intermédiaire entre les personnes dans le besoin et les organismes créés pour les aider, joué par les conseillers en orientation. Il ressort du rapport sur le projet que de tels intermédiaires sont indispensables, car de nombreuses personnes qui ont besoin d'aide sont désorientées et intimidées par les organismes qui la dispensent. Dans la mesure où les conseillers en orientation sont parvenus à réduire leur désarroi et leur inquiétude, on peut présumer sans grand risque de se tromper que les personnes en question ont été satisfaites des services fournis.

Après deux mois de formation, cinq des conseillers en orientation ont été affectés au recrutement, à la sélection et à l'orientation d'appoint, dans le cadre des projets de formation professionnelle de la Société. Bien qu'ici non

plus, il n'existe pas de mesure objective de la satisfaction du bénéficiaire des services, il ressort du rapport sur le projet qu'un grand nombre des stagiaires de la Société ont été recrutés, dirigés vers les programmes, assistés dans la solution de problèmes et, subséquemment affectés à un poste, dans une large mesure grâce aux efforts des conseillers en orientation.

L. DIFFICULTÉS ET AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI D'AUXILIAIRES DANS CE DOMAINE

Le fait que le rôle des conseillers en orientation n'avait pas été clairement défini fut à l'origine d'un certain nombre de difficultés. Ceci ne manqua pas de provoquer une certaine confusion chez les conseillers en orientation eux-mêmes, les clients et les stagiaires avec lesquels ils travaillaient, de même que chez d'autres membres du personnel de la Société de relance. Étant donné qu'ils occupaient un rang inférieur, on leur demandait d'exécuter un certain nombre de tâches secondaires, par exemple assurer des moyens de transport et aider les stagiaires à se procurer des vêtements convenables. Ils ne soulevèrent cependant aucune objection et on les incitait à considérer ces tâches comme des occasions de consolider les relations d'aide avec les stagiaires, ce qui n'empêcha pas la naissance d'une certaine confusion dans la nature de leurs tâches.

Le travail des conseillers en orientation a été jugé peu satisfaisant une seule fois. Dans un des projets, ces derniers avaient été affectés par le personnel spécialisé à l'animation de séances d'orientation en groupe, et le directeur du projet acquit la conviction qu'ils n'étaient pas en mesure d'assumer les fonctions correspondantes de façon appropriée. Dans toutes les autres tâches auxquelles les avait affectés le personnel chargé du projet, les directeurs des projets estimèrent que leurs réalisations étaient plus que satisfaisantes. Les extraits ci-après tirés des rapports sur les travaux permettent de se faire une idée des tâches effectuées et des résultats obtenus.

APPRENTISSAGE

Les orienteurs donnaient constamment des conseils aux stagiaires qu'ils allaient voir fréquemment à leur domicile. Les réunions hebdomadaires traitant des différents cas permettaient de porter à l'attention des instructeurs et du directeur du projet toutes les difficultés qui s'étaient présentées [7].

RÉPARATION ET ENTRETIEN DES BRÔLEURS À MAZOUT

La conseillère en orientation maintenait un contact étroit avec les stagiaires et leurs familles. Les stagiaires collaboraient avec elle tant dans les discussions en groupe que lors des entrevues individuelles, et il devint de plus en plus évident qu'elle avait gagné leur confiance. Elle était accueillie chaleureusement lors de chacune de ses visites à

l'endroit où se donnait la formation ou dans les foyers des stagiaires. Elle fut en mesure de détecter et d'éviter un grand nombre de problèmes avant que ces derniers n'eurent atteint un point critique [27].

FORMATION DES PÊCHEURS — 1^{re} ÉTAPE

Le premier conseiller attaché au projet y fut affecté à temps partiel, deux semaines après le début de la formation. Ses tâches consistaient principalement à encourager les stagiaires, à remonter leur moral et à les aider dans la solution de leurs problèmes, qui étaient nombreux. Il a aidé les stagiaires à faire face à leurs difficultés domestiques, à leurs problèmes financiers, à leurs démêlés avec la police, à leurs problèmes de personnalité, à ceux découlant de l'alcoolisme, du manque de jugement et des difficultés dans les relations avec la famille et l'épouse. Il veillait, en outre, à ce que les stagiaires soient équipés convenablement pour leurs sorties en mer. Il les accompagna à l'occasion d'une de ces sorties, ce qui aida les hommes à garder leur moral en mer.

2^e ÉTAPE

Un des conseillers en orientation fut affecté au projet. Il était chargé des tâches suivantes :

Veiller à ce que les stagiaires soient convenablement équipés pour leurs sorties en mer ;

Encourager les stagiaires et remonter leur moral ;

Les aider à résoudre leurs problèmes personnels, financiers, juridiques et familiaux ;

Aider à dissiper les malentendus touchant l'exécution du projet ;

Essayer d'assurer une présence régulière ;

Établir un dossier sur les contacts avec les stagiaires ;

S'occuper du versement des allocations de formation ;

Diriger les entrevues finales ;

Obtenir conseils et aide du personnel en orientation spécialisé de la Société au besoin [29].

FORMATION EN COURS D'EMPLOI — 1^{re} ÉTAPE

L'orientation au jour le jour fut assurée par un jeune homme qui avait été engagé par la Société parce qu'il avait été élevé dans la région d'où provenaient un grand nombre des stagiaires du programme de relance, parce qu'il connaissait la plupart d'entre eux et qu'il était au courant de leurs problèmes... La plupart des problèmes traités par un auxiliaire en orientation étaient de caractère personnel. Dans de nombreux cas, le stagiaire n'avait besoin que de quelqu'un à qui parler. Dans d'autres cas cependant, les problèmes étaient tellement graves qu'ils donnaient

l'impression d'être insurmontables : problèmes causés par des parents alcooliques et autres situations domestiques complexes, problèmes financiers, de logement, de transport, de santé mentale et physique.

2^e ÉTAPE

Ils établirent la liste des stagiaires potentiels et des endroits où pourrait se donner la formation, et contribuèrent à harmoniser les uns et les autres . . . Une proportion croissante de leur temps, pendant les réunions tout comme entre celles-ci, fut consacrée aux problèmes des stagiaires déjà en place. Lors de chaque réunion, la situation de chacun des stagiaires fut discutée : les progrès qu'il réalisait, ses problèmes, ce qui avait été fait et ce que l'on se proposait d'entreprendre. Grâce à son action de groupe, ce comité fut en mesure de prévoir et de prévenir les problèmes, c'est-à-dire de « prévenir les incendies, plutôt que de les combattre [28] ».

FORMATION D'AIDES FAMILIALES

Les conseillers en orientation étaient en mesure d'étudier et de traiter des problèmes personnels qui se répercutaient sur la participation des stagiaires au programme [26].

On remarquera qu'un certain nombre de projets ont été confiés à un seul conseiller en orientation, alors que plusieurs conseillers ont été affectés à d'autres projets. Cette décision était dictée beaucoup moins par les besoins du projet que par le besoin d'expérience des conseillers en orientation. Le directeur du projet auquel un conseiller en orientation avait été affecté pendant la première étape et auquel plusieurs conseillers avaient été affectés au cours de la seconde étape a estimé que celui qui a travaillé seul avait rempli ses fonctions de façon satisfaisante.

Le projet de réparation et d'entretien de brûleurs à mazout dont il a été question plus haut a été dirigé par un des conseillers en orientation, un autre ayant été affecté au projet à titre de conseil.

Deux conseillers en orientation affectés au projet de formation élémentaire personnalisée pour adultes ont également rempli les fonctions d'instructeurs auxiliaires.

Les conseillers en orientation ont rempli au sein du service d'orientation une fonction dont il n'a pas encore été question. Ils ont mené des entrevues complémentaires, dans le but d'obtenir des données destinées à évaluer l'efficacité des différents programmes de formation. Ils ont été choisis pour ce travail parce qu'on estimait qu'en raison des relations déjà établies, ils pourraient plus facilement qu'un étranger obtenir des renseignements de caractère personnel (tels que le salaire) sûrs, tout en risquant moins d'offusquer la personne interviewée [13].

PARTIE IV

Formation et emploi des animateurs sociaux indigènes (N.-É.)¹

En mars 1969, trois des personnes qui avaient reçu une formation de conseiller en orientation à la Société de relance de la Nouvelle-Écosse ont été affectées au service d'animation sociale de la Société en vue de leur formation et de leur emploi comme animateurs sociaux.

A. ÉLABORATION DU PROGRAMME

Le programme du service d'animation sociale de la Société se fondait sur le principe de la participation du citoyen. En vertu de ce principe, l'accent porte d'une part sur la formation de groupes et l'utilisation des procédés de groupe afin d'encourager les personnes défavorisées à cerner leurs problèmes et à prendre les décisions qui aboutiront à leur solution. Il porte, d'autre part, sur l'emploi d'auxiliaires indigènes qui travaillent directement avec les groupes. On a misé sur le fait que les indigènes partagent les mêmes intérêts que ceux avec qui ils travaillent ; qu'ils auront sans doute eu des expériences semblables et seront en mesure de communiquer avec sympathie. En outre, les auxiliaires indigènes, à cause des aptitudes qui ont motivé leur choix et de leur formation, pourront communiquer avec le personnel spécialisé.

Le service d'animation sociale de la Société de relance de la Nouvelle-Écosse a fait des recherches préliminaires dans trois domaines : auprès de pêcheurs côtiers de sept petits villages de pêcheurs, d'un groupe d'exploitants agricoles et des habitants d'un quartier défavorisé de la ville de Yarmouth. Après de brèves recherches dans les autres secteurs, le travail porte maintenant sur la région urbaine.

B. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

Au moment où l'élaboration de la stratégie social se terminait, la Société avait formé un groupe de personnes indigènes en vue de les employer

¹ Les données de la présente partie sont tirées de l'ouvrage de [25].

comme conseillers en orientation. Des animateurs sociaux ont été recrutés au sein de ce groupe. On a demandé à chacun sa préférence, à savoir : (1) continuer à remplir le rôle de conseiller en orientation, à donner des renseignements et à aider, c'est-à-dire continuer à assumer les tâches qu'il remplit actuellement dans les bureaux auxiliaires ; (2) devenir conseiller auprès des stagiaires dans le cadre des projets de formation de la Société ; (3) recevoir une formation d'animateur social et être embauché comme tel. Les désirs de chacun n'ont pu être satisfaits dans le groupe de préférences indiquées, mais le choix a été respecté dans la mesure du possible, si bien qu'à la suite de ce procédé d'autosélection trois personnes indigènes ont fait partie du service d'animation sociale. Il s'agissait d'un jeune homme (d'environ 20 ans), d'un homme d'une plus grande maturité (environ 40 ans) et d'une jeune femme d'environ 30 ans. Tous avaient terminé entre la neuvième et la onzième année et étaient de langue anglaise.

En juin 1970, une quatrième personne, le président d'un organisme local qui constituait l'une des éléments du projet d'animation sociale de la Société, s'est joint au groupe d'animateurs sociaux. Il résidait dans la zone cible, avait environ 35 ans et était aussi de langue anglaise.

C. PERSONNEL ENSEIGNANT

Les animateurs sociaux ont reçu leur formation de l'expert-conseil chargé de l'animation sociale à la Société ; ce dernier détient une maîtrise en sciences sociales et possède plusieurs années d'expérience dans ce domaine. D'autres membres du personnel du service d'animation sociale (un directeur de projets, un directeur des études sociales, un organisateur social et un adjoint chargé de la recherche) ont joué un rôle moins important dans la formation.

D. MOYENS DE FORMATION

Les animateurs sociaux ont reçu leur formation en cours d'emploi. L'un d'entre eux était affecté à un bureau auxiliaire dans le plus grand village de pêcheurs situé sur la rive sud du comté. Les autres étaient dans un bureau auxiliaire dans le quartier défavorisé de la ville (le quartier qui est devenu le point central des activités d'animation sociale de la Société).

Ces emplacements n'étaient cependant que le siège social des animateurs sociaux dont les champs de formation étaient en fait les collectivités au sein desquelles ils travaillaient.

E. MATÉRIEL DIDACTIQUE

On a établi un curriculum à l'aide de la méthode DACUM d'élaboration d'un curriculum¹. L'expert de la Société chargé de la formation professionnelle (coordonnateur), deux organisateurs sociaux, deux animateurs

¹ Pour de plus amples renseignements sur l'élaboration du graphique DACUM, voir [1].

sociaux et un directeur de la jeunesse ont participé à la préparation de ce curriculum. Ils ont défini les aptitudes nécessaires aux animateurs sociaux dans dix domaines de compétence. Toutefois, le matériel didactique pertinent n'a pas été réuni ou préparé et on s'est borné à utiliser des livres et des articles de revues professionnelles recommandés aux participants par l'expert-conseil en animation sociale qui n'a pas indiqué lequel des éléments de ce matériel a été utile.

F. MÉTHODES DE FORMATION

La formation s'est donnée entièrement en cours d'emploi sous forme surtout de surveillance, de conseils pratiques et d'aide au besoin. On a encouragé le stagiaire à se mettre en contact avec des particuliers, à former des groupes d'auto-assistance, à organiser des réunions et à y assister. Le curriculum qui avait été préparé a été utilisé comme guide et les stagiaires ne se sont pas appliqués à acquérir des aptitudes précises et des notations progressives comme dans le cas du programme DACUM. On s'est attaché surtout à leur apprendre à s'identifier aux problèmes des habitants de leur région, à organiser des activités d'auto-assistance et à développer les qualités de chef de ceux avec qui ils se sont mis en contact.

Après une période d'environ deux mois, on décida de faire porter les efforts d'animation sociale sur le programme urbain et de mettre un terme au programme des pêcheurs, le jeune homme qui avait été affecté à cette tâche pour sa formation en cours d'emploi ayant été muté à un autre programme. La formation pratique des deux personnes qui restaient s'est poursuivie pendant une autre année. En mai 1970, on commença à tenir des registres à des fins d'appréciation. En juin 1970, le président de l'organisme local (voir la Section B) est devenu membre du groupe des stagiaires en animation sociale. Le tableau qui suit illustre les activités relatives à la formation qui se sont déroulées entre le 20 mai 1970 et le 31 mars 1971.

Il faut noter que la plupart des séances de formation, tant pour les particuliers que pour le groupe, ont été mises sur pied par les auxiliaires.

Tableau 2 [25] Formation particulière

<i>Organisateur</i>	<i>Surveillance particulière de groupe</i>				<i>Réunions du personnel</i>		<i>Cours théoriques</i>		<i>Ateliers</i>	
	<i>Séances</i>	<i>Heures</i>	<i>Séances</i>	<i>Heures</i>	<i>Nom- bre</i>	<i>Heures</i>	<i>Nom- bre</i>	<i>Heures</i>	<i>Nom- bre</i>	<i>Heures</i>
Personnel auxiliaire..	49	46	30	30.5	6	10	1	2	—	—
Directeur du programme.....	13	10.5	12	11	12	20	6	9.5	1	3 jours
Total.....	62	56.5	42	41.5	18	30	7	11.5	1	juin 1970

Ils consultaient le spécialiste dont ils relevaient quand ils faisaient face à des problèmes précis. Quelques cours théoriques ont été donnés (sept en 10 mois). Six de ces cours furent organisés par le surveillant (directeur du programme).

G. EMPLOI : FONCTIONS

Les trois personnes qui, à l'origine, se sont présentées pour recevoir la formation d'animateurs sociaux étaient déjà au service de la Société et ont retenu leur poste au cours de leur formation. L'une d'elles s'est retirée du programme après avoir été mutée. Une autre personne s'est inscrite au programme une année plus tard. Cette dernière n'était pas au service de la Société mais recevait une allocation de formation professionnelle de la Main-d'oeuvre pendant son stage de formation, qui a duré dix mois. Sa formation et ses fonctions ont été les mêmes que dans le cas des autres animateurs sociaux.

C'est aux animateurs sociaux en stage que sont attribuables la majorité des contacts établis à l'occasion du déroulement du programme d'animation sociale (« programme » sera dorénavant synonyme de programme urbain, les programmes ruraux ayant été de courte durée).

Au cours de la période pendant laquelle les activités ont été inscrites (du 20 mai 1970 au 31 mars 1971), 463 contacts individuels ont été établis avec les membres du groupe des défavorisés dans la région visée par le programme. Ces contacts concernaient surtout 154 personnes avec qui on a communiqué deux ou trois fois chacune en moyenne. Au cours des premiers mois, la plupart des contacts ont été établis par les auxiliaires mais progressivement ils ont été établis par les personnes qui demandaient de l'aide. Au cours de la période d'inscription des activités, la plupart des contacts ont été établis par les personnes qui cherchaient des conseils ou de l'aide ; ceci révèle que le personnel affecté au programme, et notamment les auxiliaires, étaient de plus en plus considérés comme une source d'aide. Un petit nombre de contacts, établis surtout par les membres du personnel, ont eu lieu avec le personnel des organismes sociaux et d'autres experts.

Par ailleurs, les auxiliaires se sont chargés des groupes d'auto-assistance. Au cours de la période analysée qui dura dix mois, ils ont assisté à 47 réunions de groupes d'auto-assistance et ont participé activement à 45 d'entre elles. Un groupe qui s'occupe des droits des assistés sociaux a tenu trente-trois de ces réunions. Les autres réunions ont été tenues par les membres des coopératives d'habitations et divers groupes s'intéressant aux loisirs, aux questions prénatales et à l'emploi.

Au cours de cette même période, les auxiliaires ont aussi assisté à huit réunions d'un groupe appartenant à un organisme social, à treize réunions du

conseil et à cinq réunions générales de l'organisme local qu'ils ont contribué à créer et à maintenir en activité.

H. SATISFACTION DES STAGIAIRES

Après deux mois de formation en animation sociale, l'un des trois premiers stagiaires a été affecté à un autre programme. Il y a lieu de croire qu'il n'était pas satisfait de sa courte expérience comme animateur social. Il est évident que la profession de conseiller l'intéressait puisqu'il a quitté la Société pour aller à l'université en vue de devenir conseiller professionnel.

Les deux premiers stagiaires, de même que la personne qui s'est inscrite au programme de formation en animation sociale, un an plus tard environ, sont restés jusqu'à la conclusion du programme. Tous les trois sont allés travailler pour l'organisme local qui a obtenu des fonds sous forme de subventions lorsque le programme de la Société de relance a pris fin. L'un deux est demeuré au service de l'organisme local jusqu'au moment de sa mort un peu moins d'un an plus tard. Le second est maintenant l'administrateur de l'organisme et le troisième y est demeuré jusqu'en mars 1972. Le fait que tous aient travaillé quelque temps dans le domaine pour lequel ils ont reçu une formation peut laisser supposer soit qu'ils étaient satisfaits du travail, soit qu'il y avait un manque d'emploi dans la région.

Aucune disposition n'a été prise cependant pour mesurer la satisfaction des stagiaires, de sorte que les renseignements ci-dessus sont les seuls disponibles.

I. SATISFACTION DE L'EMPLOYEUR

Dès le début, les auxiliaires indigènes ont été considérés comme essentiels au succès du programme d'animation sociale de la Société (de l'employeur). Le personnel professionnel chargé du programme était d'avis que les auxiliaires étaient nécessaires pour établir des contacts avec les habitants de la région visée par le programme et pour aider ces derniers à s'occuper d'activités nouvelles et à former des groupes d'auto-assistance. Comme on l'a noté, presque tous les contacts ont été établis par les auxiliaires. Ces derniers ont eu plus de succès dans cette tâche que dans la formation et le soutien des groupes d'auto-assistance. Un grand nombre de personnes avec lesquelles ils sont entrés en contact voulaient de l'aide, et en avaient besoin sur le plan individuel, ce qui a entraîné les animateurs sociaux à fournir des services directs à ces personnes au détriment de leurs activités sur le plan de l'organisation.

On a en outre relevé une autre faiblesse du programme à son début, à savoir l'incapacité d'agir rapidement afin de profiter d'une structure hiérarchique quelquefois inactive ou pour pousser un groupe à prendre une décision.

Cette lacune était en grande partie attribuable au manque de formation et d'expérience et cette capacité a été développée et démontrée avant la fin du programme.

Par ailleurs, les auxiliaires ont, à la longue, commencé à comprendre les procédés inhérents à certains services comme le bien-être, le logement et l'emploi, et ont pu communiquer ces nouvelles connaissances aux personnes avec qui ils entraient en contact.

La Société estime justifiée, dans certaines limites, la présomption initiale selon laquelle l'utilisation d'animateurs sociaux auxiliaires formés, et soumis à une certaine surveillance, dans le but de comprendre les problèmes des défavorisés, pourrait inciter les défavorisés à participer à des groupes d'auto-assistance et à développer leurs qualités de chef. Les animateurs sociaux auxiliaires ont, en fait, compris les problèmes des défavorisés, même si parfois ce fut au détriment de leurs objectifs sur le plan de l'organisation ; quand même, un nombre important de personnes (de 200 à 250 au cours de la période analysée de 10 mois) ont participé aux activités de l'organisme local et des groupes d'auto-assistance. Il n'existe malheureusement pas de données précises qui indiqueraient quels changements importants ont été apportés ou quels gains positifs ont été réalisés par ces groupes. Ils ont atteint un certain nombre de leurs objectifs, mais il est impossible de déterminer avec certitude dans quelle mesure la réalisation de ces objectifs était attribuable aux efforts du groupe ou aux efforts des auxiliaires, étant donné que d'autres facteurs sont intervenus.

Le second employeur des animateurs sociaux a été l'organisme local. L'un des animateurs sociaux a été président de cet organisme jusqu'à sa mort, après laquelle un autre des animateurs sociaux a été nommé administrateur, poste qu'il occupe encore.

J. SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES DES SERVICES

La satisfaction des bénéficiaires des services se manifeste par le fait qu'au cours de la période analysée (les dix derniers mois du programme) les bénéficiaires des services ont pris l'initiative de la plupart des contacts (222 sur 395). On peut en conclure sans hésitation que le personnel auxiliaire, avec qui la plupart des contacts ont été faits, était considéré comme une source d'assistance qui en fait a fourni de l'aide.

Bien que les bénéficiaires des services ne soient pas toujours satisfaits, une certaine partie de l'aide fournie était de nature telle qu'on peut présumer de la satisfaction qu'elle a donnée aux bénéficiaires :

A la suite d'une série de réunions organisées par l'un des animateurs sociaux, deux coopératives d'habitations ont été formées et *15 hommes ont construit leur propre maison.*

A la suite de réunions organisées par un autre animateur social, des mesures ont été prises pour offrir à des enfants pauvres des cartes de membres du Y.M.C.A. selon la capacité de payer. *Vingt-huit enfants se sont immédiatement joints au Y.M.C.A. au coût de un à cinq dollars.*

Comme aboutissement des efforts d'un groupe organisé par un animateur social, un groupe de couture a été formé et des machines à coudre et les services d'un instructeur ont été obtenus sans frais. *Huit femmes ont appris à coudre.* Les animateurs sociaux ont aidé de nombreuses personnes à obtenir une assistance sociale. Conformément au plan de formation des groupes d'auto-assistance, on a créé un groupe des droits des assistés sociaux. *On a délivré quarante-huit cartes de membres et le groupe a atteint un grand nombre de ses objectifs.*

Il est ressorti de leurs contributions aux réunions et de leurs conversations personnelles que de nombreuses personnes s'y rendaient afin de mieux comprendre les systèmes socio-politiques de leur localité. Elles ont pu ensuite les utiliser avec plus de profit ; *elles sont devenues moins soupçonneuses et mieux averties de ce qu'elles avaient le droit de retirer.* Il s'en suivit une amélioration de leurs relations avec les agents du bien-être.

Après avoir pratiqué et écouté les autres, *un grand nombre a appris comment agir aux réunions et comment y exprimer ses idées.*

Des résultats semblables ne peuvent que satisfaire les bénéficiaires des services.

K. DIFFICULTÉS ET AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI D'AUXILIAIRES DANS CE DOMAINE

On a souligné les deux difficultés suivantes :

1. Les auxiliaires, peut-être à cause de la manière dont ils s'identifient aux bénéficiaires des services et comprennent leurs problèmes et leurs besoins, sont portés à consacrer une trop grande partie de leur temps à s'occuper des problèmes et besoins personnels et négligent ainsi les objectifs au niveau des organismes ou des groupes.
2. Les auxiliaires ne peuvent peut-être pas reconnaître le moment propice pour passer à l'action ou pour pousser un groupe à prendre une décision.

Les observations qui précèdent peuvent sembler servir d'appui à l'opinion d'Endicott selon laquelle les plus grandes possibilités de l'utilisation d'auxiliaires indigènes se trouvent dans le domaine de la médiation entre les gens dans le besoin et les organismes mis sur pied pour les aider. C'est dans ce domaine que les animateurs sociaux ont travaillé une bonne partie du temps

et avec un résultat heureux, et c'est aussi le domaine dans lequel les demandes ont été faites par la population cible. Il faut évidemment se rappeler qu'il s'agit d'un domaine où tous les animateurs sociaux, sauf un, avaient travaillé lorsqu'ils étaient affectés aux bureaux auxiliaires en qualité de conseillers en orientation ou de conseillers auxiliaires. Ils avaient reçu une certaine formation préalable en ce sens et se sentaient sans doute plus à l'aise dans ce rôle que dans certains autres qu'on leur a demandé de jouer comme animateurs sociaux.

PARTIE V

Formation et emploi des animateurs sociaux indigènes (N.-B.)

La Société de relance du Nouveau-Brunswick, qui a été formée deux ans après celle de la Nouvelle-Écosse, a élaboré un programme de formation qui se fonde sur l'analyse, par les conseillers en orientation de la Société de relance de la Nouvelle-Écosse, du travail de conseillers en orientation indigènes (voir page 11).

A. ÉLABORATION DU PROGRAMME

Au cours des premiers stades de l'élaboration de son programme, la Société a reconnu l'opportunité de réserver une place aux conseillers en orientation indigènes, ou aux animateurs sociaux indigènes, afin qu'ils entrent en contact avec les bénéficiaires possibles des services. Le personnel qui s'est occupé de la planification a sans doute subi l'influence d'un psychologue qui avait aidé à former les conseillers en orientation en Nouvelle-Écosse, et qui faisait maintenant partie de leur équipe. Ce dernier mit sur pied un programme de formation semblable à celui de la Nouvelle-Écosse.

B. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

Une annonce dans les journaux servit à recruter les candidats qui devaient résider dans le comté (la région visée par le programme), avoir terminé une dixième année ou l'équivalent et être de langue française (de préférence bilingue).

Des 36 candidats, 14 furent sélectionnés sur la foi des résultats des tests Raven et Edwards, d'une déclaration écrite soulignant les raisons pour lesquelles ils voulaient devenir animateurs sociaux et des notations de trois interviewers (deux psychologues et un anthropologue) sur la motivation, la personnalité, la souplesse, la maturité, la confiance et l'attitude.

Des 14 candidats sélectionnés, 10 étaient des hommes, la plupart jeunes (dans la vingtaine) et tous, sauf un, avaient au moins terminé une dixième année (l'autre avait terminé une septième année).

C. PERSONNEL ENSEIGNANT

Deux psychologues, dont l'un avait participé à la formation des conseillers en orientation en Nouvelle-Écosse, se sont occupés, avec l'aide d'autres membres du personnel de la Société, de former les animateurs sociaux.

D. MOYENS DE FORMATION

Le programme de formation s'est déroulé à Bouctouche, dans un vieux couvent loué par la Société.

E. MATÉRIEL DIDACTIQUE

Le programme de formation se fondait sur le *DACUM Chart for Indigenous Guidance Counselling* préparé par la Société de relance de la Nouvelle-Écosse en avril 1970. Ce graphique n'a pas été utilisé pour la formation des conseillers en orientation de la Nouvelle-Écosse, mais a été établi un an et demi plus tard à l'aide de l'expérience acquise à cette occasion. On n'a pas préparé d'ensembles de matériel didactique par activité (des séries de matériel didactique, une pour chaque qualité définie dans le graphique DACUM, normalement utilisé quand on adopte le programme DACUM) pour le présent programme.

On a fait un grand usage du matériel audio-visuel préparé par la Société de relance du Nouveau-Brunswick.

F. MÉTHODES DE FORMATION ET CONTENU DU PROGRAMME

Le graphique DACUM qui sert de base au programme de formation définit environ 150 qualités dans les domaines de compétence suivants :

Communication efficace,

Établissement de contacts avec les défavorisés,

Aide au client en vue de l'obtention et de l'interprétation des renseignements,

Aide au client afin qu'il utilise son actif pour devenir indépendant,

Application des techniques de motivation,

Orientation du client vers des organismes de secours,

Évaluation du comportement et du changement,

Élaboration de l'historique du cas,
Interaction dans le milieu du travail,
Participation avec d'autres organismes et représentants,
Direction du travail général d'orientation.

Les méthodes étaient semblables à celles qui avaient été utilisées en Nouvelle-Écosse : discussion, techniques de groupe, jeu dramatique, contact avec les personnes défavorisées et les organismes mis sur pied pour les aider, conversation familière avec les membres du personnel de la Société et d'autres experts, utilisation des moyens audio-visuels (voir détails dans la troisième partie).

Une partie du groupe a reçu une formation précise portant sur la collecte des données et d'autres fonctions de chercheurs auxiliaires qui ne sont pas comprises dans les autres programmes de la Société touchant la formation des auxiliaires.

Le programme de formation s'est étendu sur une période de deux mois (mai et juin 1970).

Deux personnes qui ont été embauchées plus tard comme animateurs sociaux ont reçu seulement une formation en cours d'emploi et leur supérieur a noté une différence dans l'exécution de leurs tâches, ce qui l'a convaincu de l'utilité du programme de formation entier.

G. EMPLOI : FONCTIONS

Des 14 personnes qui ont reçu la formation, 10 ont été embauchées par la Société, 5 ont été affectées à la recherche et 5 à la division des projets. Il s'agissait d'exigences déterminées avant la mise en place du programme de formation et tous les stagiaires en avaient été informés au début. En fait, on avait prévu qu'il y aurait quelques défections mais cela n'a pas été le cas. Des quatre personnes qui n'ont pas été embauchées par la Société, une s'est placée comme vendeuse dans un magasin, une autre a obtenu un emploi dans une salle de quilles, la troisième dans un bureau du ministère du Bien-être, et, enfin, la quatrième a plus tard été embauchée par la Société comme réceptionniste.

Les cinq personnes au service de la division de la recherche de la Société s'occupent de la collecte et de la compilation des données nécessaires à la division. Leurs trois principales tâches sont exposées ci-dessous.

1. *Obtenir et compiler des données du genre de celles d'un recensement* pour les douze collectivités qui intéressent particulièrement la Société. Les données nécessaires sont de nature démographique. Les animateurs sociaux ont obtenu ces renseignements en s'adressant au prêtre de la paroisse et à d'autres informateurs qui

connaissaient bien la population de la localité. Il incombait à chaque interviewer d'obtenir et d'inscrire les données et d'établir un dossier pour chacune des collectivités d'où provenaient les données. Ces dernières, recueillies au cours de l'hiver de 1970-1971, donnent des renseignements de base qui ne nécessitent pas une mise à jour annuelle ; il est vraisemblable cependant que la Société obtienne encore ces renseignements avant la fin de son mandat.

2. *Questionnaire sur la qualité de la vie.* Ce questionnaire est utilisé tous les printemps afin d'obtenir des données sociales, économiques et psychosociales pour tenter de mesurer la qualité de la vie des familles de 12 localités. Pour ce travail, qui comporte environ 600 interviews, des étudiants (cinq ou six) engagés temporairement à cette fin, aident les animateurs sociaux. (Chaque interviewer travaille dans au moins la moitié des localités, afin d'éviter toute subjectivité qui pourrait fausser les résultats si une seule personne travaillait dans chaque localité.) Dans ce cas, la responsabilité de l'interviewer est grande car la qualité des renseignements obtenus repose dans une large mesure sur sa compréhension du questionnaire, son aptitude à expliquer le sens des questions aux chefs de famille et son objectivité à l'égard des questions et des réponses. Les animateurs sociaux présentent un rapport impartial et, dans l'ensemble, la qualité de ce dernier est quelque peu supérieure à celle qu'atteignent les étudiants engagés à cette fin. C'est sans doute parce qu'ils ont plus d'expérience dans ce domaine et qu'ils peuvent mieux échapper à la monotonie qui risque de s'implanter après les 40 premiers questionnaires. En outre, même si les étudiants sont de langue française et originaires de la région, ils éprouvent plus de difficulté à communiquer avec les chefs de famille.

3. *L'inventaire de la collectivité.* L'inventaire de la collectivité s'étend à tous les comtés et touche 22 localités. La Société tente de mesurer dans chacune d'elles l'adaptabilité, les relations et la différenciation. Ces trois variables se mesurent au moyen d'indices (c.-à-d. le nombre de migrants, le nombre des entreprises industrielles, le nombre des associations de bénévoles) ; les animateurs sociaux sont donc chargés de recueillir des renseignements au sujet de ces indices. Chaque animateur social s'occupe d'environ cinq localités dont trois lui sont déjà familières parce qu'il y a obtenu des données démographiques.

Le travail consiste à consulter des informateurs clés afin d'obtenir les renseignements nécessaires pour chaque indice, dans chacune des 22 localités.

Les animateurs sociaux exécutent en outre d'autres tâches en vue de répondre aux demandes de renseignements qui émanent quelquefois de la Société, quelquefois de l'extérieur. Il arrive que ces demandes donnent lieu au traitement des données que possède déjà la Société ou à l'obtention de nouveaux renseignements.

Les animateurs sociaux au service de la division des projets remplissent des fonctions qui, de l'avis d'un surveillant, consistent surtout à donner des renseignements. Trois animateurs travaillent dans des centres de renseignements et deux autres y sont rattachés. Les fonctions, notamment de ces derniers, sont semblables à celles des conseillers en orientation affectés ou rattachés aux bureaux auxiliaires en Nouvelle-Écosse, des conseillers et des animateurs sociaux affectés ou rattachés aux centres de services communautaires dans l'Île-du-Prince-Édouard et des conseillers et des animateurs sur place affectés ou rattachés aux centres établis dans les réserves indiennes et les villages des Métis des Prairies. Il est difficile d'établir une ligne de démarcation entre les renseignements et les conseils donnés par un auxiliaire. Les animateurs qui donnent des renseignements sont susceptibles de donner des conseils et, inversement, les conseillers sont portés à donner des renseignements. Même la fonction de ceux qui travaillent aux bureaux d'information, que la Société de relance du Nouveau-Brunswick désigne comme agents d'information, a été décrite ainsi par l'un des surveillants : « aider à résoudre les problèmes ». Il est évident que les animateurs sociaux ou les agents d'information du Nouveau-Brunswick remplissent de nombreuses fonctions utiles qui varient selon le lieu de leur affectation, la nature et le but de l'activité générale de la Société dans une localité donnée [43] et les aptitudes et les intérêts des membres immédiats qui exercent la surveillance et des animateurs sociaux eux-mêmes. Les tâches à exécuter sont exposées ci-dessous :

Transmission des renseignements demandés. (Jusqu'à aujourd'hui, les renseignements demandés ont touché les domaines suivants : allocations familiales, pêcheries, logement, jeunesse, parcs municipaux, attractions touristiques, industrie, agriculture, santé, éducation, impôts, loisirs.)

Publication d'un bulletin de renseignements.

Aide aux clients pour établir les contacts nécessaires. (Jusqu'à ce jour, les animateurs sociaux ou les agents d'information ont servi d'intermédiaires entre les clients et les organismes établis pour les aider dans les domaines suivants : bien-être, chômage, assurance, impôts, main-d'oeuvre, prêts aux pêcheurs, accidents du travail, jeunesse, hygiène publique.)

Établissement d'une bibliothèque.

Mise sur pied de groupes de citoyens en vue de participer à des cours, à des activités récréatives et culturelles destinées aux enfants, aux jeunes et aux adultes.

Mise sur pied d'une association de pêcheurs, d'une coopérative, de cours de navigation.

Organisation en vue de la participation conjointe des bénéficiaires des services et du personnel spécialisé de la Société de relance en ce qui a trait à l'élaboration du projet.

Aide en vue de la mise en route d'un projet de travail pour les assistés sociaux.

Aide aux groupes des citoyens qui ont à soumettre des demandes au gouvernement.

Recrutement de membres en vue de la tenue de séances d'information de groupe sur l'assurance-chômage et les services fournis par d'autres organismes gouvernementaux, de séances d'étude sur la comptabilité et la perception, l'animation sociale.

Aide en vue de l'élaboration d'un programme de voyage pour les jeunes.

Mise sur pied d'un projet d'embellissement des habitations.

Organisation d'une visite des citoyens au parc national de Fundy, de la direction de l'artisanat du ministère provincial du Tourisme et d'un restaurant coopératif sur l'Île-du-Prince-Édouard, comme éléments d'étude de projets réalisables en vue de l'augmentation prévue du tourisme dans la région du nouveau parc national qui fait partie de la région visée par le projet.

L'élaboration d'un programme de gardiennes d'enfants pour les mères qui travaillent dans les usines de traitement du poisson.

Aide aux exploitants agricoles : étude des problèmes reliés à la production et au marketing, réunions afin de discuter de la mise sur pied de coopératives, négociations en vue de l'aide provinciale relative aux séances d'étude, aux cours et aux services consultatifs.

H. SATISFACTION DES STAGIAIRES

Aucune tentative officielle n'a été faite pour mesurer la satisfaction des stagiaires. Dans un domaine où se présente le choix des emplois, la satisfaction peut se traduire par la durée d'un emploi, mais dans un domaine où le choix est limité, une personne peut s'accrocher à un emploi qui ne lui donne pas beaucoup de satisfaction. Il vaut peut-être cependant de souligner que des 10 animateurs sociaux embauchés, 6 sont encore au service de la division à laquelle ils ont été affectés (trois à chaque division).

Il y a eu bien sûr un certain mécontentement ici, comme c'est le cas des autres sociétés, parce que les auxiliaires indigènes ont l'impression qu'ils sont, selon un membre du personnel de la Société de relance du Nouveau-Brunswick, « au bas de l'échelle de l'organisme¹ ». Cette source de

¹ Dominique Arsenault, surveillant des animateurs sociaux, au cours d'une conversation en octobre 1971.

mécontentement semble s'être dissipée, mais non éliminée entièrement, à la suite des discussions avec le personnel spécialisé. Il s'agit d'une source de mécontentement qui persistera peut-être au sein des auxiliaires jusqu'au moment où ils percevront un moyen d'atteindre, s'ils le désirent, le niveau professionnel.

I. SATISFACTION DE L'EMPLOYEUR

La plupart des animateurs sociaux au service de la division des projets exécutent leurs tâches d'une manière satisfaisante, malgré la nécessité quasi permanente de se rapprocher des employés professionnels et de rechercher une certaine orientation auprès d'eux. Cette situation est attribuable, selon le chef des projets, à leur formation restreinte. Les programmes de formation en cours d'emploi dans des domaines tels que la direction et l'animation sociale sont considérés comme essentiels afin de réaliser l'objectif selon lequel les aptitudes doivent être développées jusqu'au point où les animateurs sociaux, et d'autres citoyens de la collectivité, pourront assumer une plus grande responsabilité dans la prise de décisions.

Les animateurs sociaux au service de la division de la recherche remplissent leurs fonctions d'une manière satisfaisante compte tenu de leur formation limitée dans ce domaine ; celle-ci s'est limitée à quelques heures d'instructions générales touchant les entrevues et les méthodes d'inscription. Au début, on les a affectés à des tâches pour lesquelles leur formation restreinte ne les avait pas préparés ; ils ont accompli d'une manière assez satisfaisante les tâches reliées à leurs affectations ultérieures. Des interviewers plus instruits ou mieux formés, dans certains cas, ont réussi à obtenir des réponses d'une meilleure qualité, mais en revanche, les animateurs sociaux semblent être plus en mesure de communiquer avec les répondants et moins impatients face à une tâche que des personnes plus instruites trouveraient peut-être monotone.

J. SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES DES SERVICES

Ici encore, la satisfaction des bénéficiaires des services doit se mesurer par leur réaction aux services offerts. Certains d'entre eux sont peut-être forcés de participer à des activités de groupe. Ils suivent peut-être des cours parce que des allocations de formation leur sont versées. En revanche, quand ils se rendent à un centre de services pour demander des renseignements, ils y vont de leur plein gré, souvent parce que quelqu'un qu'ils connaissent y est déjà allé et a reçu un service satisfaisant.

Au cours des trois premiers mois de fonctionnement, le bureau d'information de Richibouctou a reçu 180 demandes. Au cours d'un autre trimestre un an plus tard, le bureau a reçu 290 demandes. Pour sa part, le centre public de Bouctouche recevait, pendant cette dernière période, 275 demandes de renseignements. Au cours d'une année où les demandes ont été inscrites à Bouctouche, 605 demandes de renseignements avaient été reçues.

Ce chiffre ne comprend pas les demandes qui s'adressaient à un représentant à mi-temps du ministère du Bien-être au centre de Bouctouche. Les autres bureaux sont ouverts depuis moins longtemps et les données sur leur utilisation sont en voie de compilation. Mais, après trois mois de fonctionnement, le bureau d'information d'Acadieville a reçu des témoignages d'appréciation de la part des citoyens, qui ont exprimé le désir que ces services soient maintenus.

La participation de 95% du secteur désavantagé de Bouctouche aux activités du centre a été qualifiée, avec justesse, par le chef des projets, de « phénomène inhabituel » [42]. Ces citoyens se sont occupés d'activités qu'ils ont aidé à élaborer et à mener à bien.

Les citoyens de Saint-Louis ont immédiatement profité, et en grand nombre, des services offerts par la bibliothèque. Au cours des trois premiers mois, on a compté 1613 visites et 2544 prêts.

Les animateurs sociaux qui travaillent à la division de la recherche n'offrent évidemment pas un service. Les personnes avec qui ils entrent en contact à l'occasion de leur collecte de données, s'associent à eux, croit-on, tout au moins aussi bien et probablement mieux, qu'ils ne le feraient avec les travailleurs professionnels.

K. DIFFICULTÉS ET AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI D'AUXILIAIRES DANS CE DOMAINE

On constate encore une fois que le grand avantage lié à l'emploi d'auxiliaires indigènes réside dans leur connaissance des problèmes des personnes qui reçoivent les services et dans leur aptitude à communiquer au sujet de ces problèmes.

Tout comme dans les réserves indiennes et dans les villages métis de l'Ouest, les auxiliaires indigènes du comté de Kent, au Nouveau-Brunswick, ont un rôle particulièrement utile à jouer. Ce comté est en majorité canadien-français et la langue première d'un grand nombre de membres du personnel spécialisé de la Société est l'anglais. Les auxiliaires indigènes formés et employés par la Société sont tous bilingues et le français est la langue première de la plupart d'entre eux.

Quelques difficultés se sont présentées. Les auxiliaires de ce groupe ont de la difficulté à s'exprimer par écrit. Un certain nombre ne connaît pas ou ne maîtrise pas les méthodes relatives aux entrevues et à l'organisation. Ces difficultés sont peut-être plus manifestes au sein du groupe qui fait de la recherche. Le simple fait qu'on ait eu recours à des auxiliaires indigènes pour remplir ces tâches suscite l'intérêt de chercheurs de l'extérieur. Si des personnes de ce genre peuvent être utilisées pour remplir des tâches semblables, la recherche en sciences sociales n'aura plus à souffrir autant du manque de personnel spécialisé.

PARTIE VI

Formation et emploi des animateurs sociaux et des conseillers en orientation indigènes (Î.-P.-É.)¹

En mai 1969, la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard a embauché quatre indigènes comme animateurs sociaux-orienteurs. Par la suite, deux ont été nommés animateurs sociaux, et deux conseillers en orientation. Mais le mode de recrutement, la sélection et la formation ont été les mêmes pour les quatre.

A. ÉLABORATION DU PROGRAMME

Les animateurs sociaux et les orienteurs de la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard relevaient de centres de services communautaires semblables à certains égards aux bureaux auxiliaires de la Nouvelle-Écosse et aux bureaux d'information du Nouveau-Brunswick. Chacun de ces centres avait cependant ses caractéristiques propres, que ce soit sur le plan des objectifs ou des méthodes employées.

Les centres de services communautaires de l'Île-du-Prince-Édouard ont été créés pour répondre aux besoins de deux collectivités de la région spéciale où le niveau de vie était très faible. À l'origine, on avait proposé d'en établir dans trois villages, mais le personnel étant limité et l'un des villages étant à proximité du siège de la Société, on a décidé de s'en tenir à deux centres.

D'après la Société, les collectivités intéressées devaient tout d'abord connaître les services offerts et apprendre comment en profiter. D'autre part, il fallait obtenir la collaboration d'experts, former des animateurs locaux, poser les problèmes et déclencher les mécanismes de nature à résoudre ces problèmes.

En créant les centres de services communautaires, la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard voulait aussi répondre à son propre besoin de se rapprocher des plus défavorisés de la région spéciale.

¹ Les données de la présente partie sont tirées de [8, 31].

Les centres de services communautaires fournissaient les services suivants : orientation, assistance à la famille, assistance à l'enfance, animation sociale. Les indigènes ont aidé à assurer tous ces services.

B. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

C'est l'agent d'information qui a effectué le recrutement, en établissant des contacts personnels dans les deux villages où ont été établis les centres de services communautaires. Il avait pour critères de sélection : acceptation de l'intéressé par la collectivité, non-appartenance à un groupe qui le ferait rejeter par les membres d'autres groupements, aptitude à entraîner les autres, ténacité.

Les quatre personnes choisies ne comptaient pas parmi les plus défavorisées, mais on pouvait penser d'après leurs antécédents et leur mode de vie qu'à défaut d'expérience elles seraient aptes à saisir les problèmes des plus défavorisés, et qu'elles pourraient établir un pont entre eux et le personnel spécialisé du centre.

C. PERSONNEL ENSEIGNANT

La formation a commencé en cours d'emploi, sous la surveillance étroite du directeur de projet, qui possédait de l'expérience en matière d'animation sociale. Après un mois, le directeur a procédé à une session d'enseignement de trois semaines, assisté d'un spécialiste de l'orientation professionnelle et d'un conseiller en assistance sociale. Un psychologue, un spécialiste de la recherche et un conseiller-orienteur se sont chargés chacun d'une séance. Un conseiller en orientation sociale a dirigé ensuite quatre jours de travaux d'atelier ; après, il a maintenu une surveillance étroite et tenu tous les mois une réunion d'une journée.

D. MOYENS DE FORMATION

Il n'y avait pas de moyen spécial de formation. Les travailleurs recevaient leur formation en cours d'emploi, dans les collectivités qu'ils servaient, au siège de la Société à Montague, et aux centres de services communautaires. Dans les deux villages, on a transformé des grands immeubles qui existaient déjà, pour en faire des centres de services communautaires.

E. MATÉRIEL DIDACTIQUE

On n'a ni acheté ni conçu de matériel didactique spécial.

F. MÉTHODES DE FORMATION

Bien qu'il n'ait pas été conçu ni organisé comme procédé didactique, on pourrait considérer comme faisant partie du programme de formation un travail préliminaire effectué par tout le personnel du centre, et qui a consisté à dresser un graphique des villages où étaient situés les centres de services communautaires.

Ces travaux mis à part, la formation initiale consistait en une surveillance étroite des quatre stagiaires. Pendant le premier mois, le directeur du projet a consacré presque tout son temps à leur montrer le métier d'animateur social et celui de conseiller ; il parlait avec eux des problèmes auxquels ils faisaient face et il effectuait parfois une visite avec eux. Ensuite, il leur a donné un cours de trois semaines, portant surtout sur les techniques d'entrevue et d'orientation, ainsi que sur l'étude des attitudes, du comportement et des besoins, sur l'administration (formation élémentaire), sur les agences et les organismes, enfin sur les techniques d'orientation vers les organismes d'assistance. Le temps était également réparti entre les cours et le travail. Le directeur était assisté par un spécialiste de l'orientation professionnelle et par un conseiller en assistance sociale. Un psychologue de la Société s'est chargé d'une séance sur les tests, un spécialiste de la recherche a donné un cours sur les divers aspects de la recherche, et un conseiller-orienteur de la Direction des projets expérimentaux du ministère des Forêts et du Développement rural (qui fournissait les fonds à cette époque) a dirigé une séance consacrée à l'orientation.

La Direction des projets expérimentaux a également offert un programme de formation d'une semaine à Ottawa ; des animateurs sociaux de toutes les sociétés de relance y ont assisté, dont trois de la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard.

Un mois plus tard, un conseiller en animation sociale a été embauché, et il a dirigé quatre jours de travail en atelier portant surtout sur les techniques d'animation sociale. Puis, il a surveillé la formation des animateurs sociaux-orienteurs et chaque mois il a tenu une réunion d'une journée.

G. EMPLOI : FONCTIONS

Les stagiaires ont travaillé au service de la Société dès le début de leur formation. Au départ, tous avaient les mêmes fonctions : rassemblement de données, orientation, information. Les deux qui se sont révélés bons observateurs de la situation collective et qui ont fait preuve d'une aptitude particulière à travailler avec des groupes ont été chargés de l'animation sociale, et chacun a été affecté à un centre de services communautaires.

Tous deux ont accompli des travaux différents, d'une part parce que les collectivités étaient différentes, et d'autre part évidemment parce qu'ils sont eux-mêmes différents l'un de l'autre.

L'animatrice sociale affectée à Souris a travaillé avec des organisations déjà existantes ; après deux mois, elle a contribué à la formation d'un nouveau groupe qui les embrassait toutes (actuellement, c'est un comité exécutif qui coordonne les activités de neuf sous-comités). Un mois après sa formation, ce groupe convoquait une assemblée, qui a attiré 600 personnes, « le plus large éventail qui soit de la population — agriculteurs, pêcheurs, hommes d'affaires, religieux, enseignants, représentants élus de l'administration municipale, des gouvernements provincial et fédéral ; vieillards, population active — homme et femmes —, jeunes¹ », pour exposer le plan de développement de l'Île-du-Prince-Édouard. Beaucoup de suggestions ont été apportées par les assistants, surtout dans le domaine de l'animation sociale. L'animatrice sociale, comme membre du comité exécutif, a continué avec d'autres membres du comité et des sous-comités à étudier sept des questions soulevées à l'assemblée. En même temps, elle a organisé des groupes de jeunes et de pêcheurs. Du 15 septembre 1969 au 1^{er} mars 1970, c'est-à-dire en cinq mois et demi, elle a participé à 32 assemblées de groupes, visité 116 foyers, rencontré 153 personnes au Centre de services communautaires, et établi des contacts avec 82 autres personnes.

A Morell, le travail a d'abord porté sur une agglomération satellite qui n'avait pas d'organismes. Il a fallu créer une organisation, former des animateurs, établir des méthodes nouvelles pour la population. La création de l'organisation a demandé trois mois. Lorsqu'on s'est ensuite occupé de l'agglomération plus importante, une organisation de pêcheurs a rapidement été mise sur pied. Comme à Souris, les deux groupes se préoccupaient beaucoup plus du progrès économique que du progrès social. En plus d'organiser les groupes et de travailler avec eux, l'animateur social de Morell a aidé à recruter du personnel pour le centre et à établir le programme de l'économiste domestique. Il s'est également occupé de l'entretien et du fonctionnement général du centre, et a fait un peu d'orientation sociale. Il a visité entre 20 et 25 foyers par semaine lorsqu'il travaillait dans l'agglomération satellite. De mai à décembre 1969, c'est-à-dire pendant sept mois, il a participé à neuf assemblées collectives et à six réunions de groupes. Il n'a pas signalé de contacts individuels durant cette période, mais pendant les deux mois qui ont suivi, il y a eu 60 réunions au centre avec des habitants de la localité.

Les deux orienteurs avaient trois fonctions :

1. aider les habitants à résoudre leurs problèmes,
2. recruter des stagiaires pour les cours de la Société,
3. obtenir des suggestions sur des projets à réaliser, et en faire part à la Société.

¹ Compte rendu d'un journal.

Pour ces deux dernières tâches, les orienteurs devaient s'informer des exigences de la Société et des besoins de la population, et communiquer ces renseignements. Ces fonctions comportaient un peu d'orientation professionnelle, mais dans l'ensemble, des personnes douées d'intelligence et de qualités de communication pouvaient s'en acquitter facilement. L'orientation exige parfois les connaissances d'un spécialiste ; aussi les auxiliaires devaient-ils se borner aux problèmes mineurs. Les difficultés d'une certaine gravité ou longues à résoudre devaient être soumises le plus vite possible à un autre organisme. Mais les orienteurs avaient quand même une bonne part de responsabilités et un champ d'action assez vaste. Ils ont fait beaucoup de visites à domicile, et de plus en plus de personnes sont allées au centre les consulter. Ils ont eu aussi de plus en plus l'occasion de renseigner et même d'orienter des personnes, lors de rencontres fortuites ailleurs qu'au centre ou à domicile.

Au cours de ses huit premiers mois à Morell (période de formation comprise), le conseiller en orientation a effectué 95 visites à domicile, reçu 58 personnes au centre, et en a vu 45 autres en divers endroits. A Souris, il y a eu deux conseillers de juillet à septembre, puis l'un a été chargé d'un autre travail. L'autre a été nommé animateur social ; il s'est donc peu occupé d'orientation. De juillet à la fin de novembre, le conseiller et l'animateur social ont fait 42 visites à domicile, reçu 24 personnes au centre et établi des contacts avec 71 autres personnes (nous ne tenons pas compte ici de l'animation sociale). Au cours de la période suivante, on a tenu compte des contacts établis à titre d'orienteur ; le personnel comprenait encore un conseiller en orientation. En deux mois et demi, il a fait 15 visites à domicile, reçu 19 personnes au centre et établi des contacts avec 34 autres. L'évaluateur note dans son rapport qu'il s'agissait souvent d'entretiens avec des autorités, et non de séances d'orientation [8].

Nous avons dressé en tableaux les divers genres de problèmes soumis aux orienteurs, le mode d'assistance demandé, et les mesures prises par les conseillers.

Tableau 3 [8] Problèmes soumis à l'orienteur, aide demandée, dispositions prises par l'orienteur, Morell

<i>Problème</i>	<i>Aide demandée</i>	<i>Disposition prise</i>
1. Chômage des parents	Admission d'un enfant à la garderie	Admission de l'enfant
2. Discorde familiale ou conjugale	Admission d'un enfant à la garderie	Conseils du travailleur social de la Société
3. Isolement social	Admission d'un enfant à la garderie	Admission
4.	Admission d'un enfant à la garderie	Admission

Tableau 3 [8] Problèmes soumis à l'orienteur, aide demandée, dispositions prises par l'orienteur, Morell (suite)

<i>Problème</i>	<i>Aide demandée</i>	<i>Disposition prise</i>
5. Pauvreté	Prêt	Emprunt à la banque
6. Mauvaise santé, pauvreté	Assistance	Cas soumis au min. du Bien-être social
7. Pauvreté, isolement social	Admission d'un enfant à la garderie	Admission de l'enfant, orientation des parents
8. Alcoolisme, discorde conjugale	Assistance	Cas soumis à la Division de l'aide à l'enfance
9. Alcoolisme, manque de compétence professionnelle	Formation	Cas renvoyé à Relance, Montague
10. Discorde conjugale	Conseils	Réconciliation
11. Maladie dans la famille	Admission d'un enfant à la garderie	
12. Discorde familiale et conjugale		Intervention des travailleurs de Relance; enfants à la garderie; séparation des parents
13. Maison détruite par un incendie	Argent et vêtements	Cas renvoyé à la Croix-Rouge et au min. du Bien-être social
14. Alcoolisme	Abandon	Cas soumis au Centre de traitement de l'alcoolisme

Tableau 4 [8] Problèmes soumis à l'orienteur, aide demandée et dispositions prises par l'orienteur, Souris

<i>Problème</i>	<i>Aide demandée</i>	<i>Disposition prise</i>
1. Difficultés pécuniaires	Formation	Cours du soir; visite
2. Difficultés pécuniaires, discorde conjugale	Assistance	Cas soumis au min. du Bien-être social et signalé à la GRC; enfants à la garderie
3. Arriération mentale chez des adultes	Formation	Cas soumis à l'atelier réservé de Charlottetown; assistance encore en suspens
4. Difficultés pécuniaires, complications administratives	Aide financière pour aller travailler ailleurs	Cas soumis au Centre de main-d'oeuvre du Canada; aide accordée
5. et 6. Alcoolisme	Aide du conseiller	Cas récent; aucune décision encore

Tableau 4 [8] Problème soumis à l'orienteur, aide demandée et dispositions prises par l'orienteur, Souris (suite)

<i>Problème</i>	<i>Aide demandée</i>	<i>Disposition prise</i>
7. Analphabétisme	Formation	Cas soumis à Relance, Montague; le candidat sera accepté
8. Manque de compétence	Formation en puériculture	Cas soumis au service d'aide familiale; cours de puériculture et assistance
9. Isolement social	Conseils	Besoin d'un psychiatre; pas de décision encore

H. SATISFACTION DES STAGIAIRES

Les deux animateurs sociaux indigènes ont rédigé des rapports descriptifs qui figurent en annexe à un rapport sur les centres de services communautaires [31]. Ce sont essentiellement des exposés sur la nature des contacts établis, des assemblées organisées par les intéressés ou auxquelles ils ont assisté, des difficultés auxquelles ils ont fait face, des résultats obtenus. Ils donnent quand même une idée du degré de contentement des deux stagiaires. Il semble qu'ils aient trouvé leur travail parfois décevant, parfois difficile (ils étaient des pionniers dans le domaine, comme les autres auxiliaires indigènes dont nous exposons le travail dans le présent volume), et parfois encore satisfaisant. Ils estimaient bien sûr leur travail important. Ils ne consacrent guère d'espace à une appréciation personnelle de leur travail, mais quelques phrases sont révélatrices. D'après l'un :

« Pour travailler avec ce genre de personnes, il faut être sincère et honnête. Il faut s'efforcer de connaître les habitants le mieux possible et de communiquer avec eux à un niveau qui leur soit accessible. . . Il peut sembler décourageant d'entreprendre cette tâche seul, mais si je devais recommencer, je le ferais de moi-même.

Il ne faut pas se décourager quand on ne peut mesurer les progrès du travail; après six mois, on peut avoir l'impression de n'avoir réalisé aucun progrès, et puis soudain on a une lueur d'espoir. Il y a une évolution qui se fait. »

Et d'après l'autre :

« C'était enrichissant d'observer le groupe travailler en collaboration; ce n'est pas aussi intéressant quand on en entend parler dans un rapport; mais réellement, c'est quelque chose de voir les gens travailler ensemble. »

D'après le témoignage de ce dernier, les expériences de groupe ne sont pas toutes aussi enrichissantes.

Les conseillers en orientation indigènes n'ont pas fait de rapport qui donne une idée de leurs réactions. Par contre, l'orienteur-chef en a rédigé un, où il suit l'évolution d'un des conseillers. Il rapporte qu'au cours des deux ou

trois premiers mois le stagiaire n'était pas sûr de lui et avait du mal à s'orienter, mais au fur et à mesure que se précisait pour lui ses fonctions d'assistant et qu'il commençait à comprendre la collectivité, les besoins de la population, ce sentiment s'est dissipé. Il a accru ses activités et il a eu accès à plusieurs foyers [31].

On peut supposer que les stagiaires qui ont continué à assumer les fonctions de conseillers en orientation éprouvaient de la satisfaction à exercer leur métier, à être bien accueillis chez les habitants, à être recherchés, au centre ou ailleurs.

I. SATISFACTION DE L'EMPLOYEUR

La Société avait trois objectifs d'action sociale. Le directeur des recherches a résumé et apprécié¹ comme suit les succès obtenus dans la réalisation de ces objectifs.

Action sociale : objectif immédiat

Inciter les individus ainsi que les groupes et secteurs actuels de la population à travailler ensemble pour réaliser les objectifs sociaux et économiques qu'ils estiment importants.

De nouveaux groupes se sont formés dans chaque localité ; de nouveaux efforts coordonnés ont été déployés par les groupes actuels. A Morell et à Dundee, les éléments défavorisés de la population ont participé activement aux travaux des groupes ; en fait, c'est eux qui avaient l'initiative. A Souris, il ne semble pas que la population défavorisée ait apporté une participation aussi active. Les groupes de Morell s'intéressaient surtout au progrès économique, ceux de Souris au progrès social.

Action sociale : second objectif

Promouvoir et soutenir des études et des activités économiques chez les groupes d'action sociale.

Les groupes de citoyens ont apporté toutes sortes de suggestions pour assurer le progrès économique, dont beaucoup reposaient sur les ressources inexploitées de la région. Malheureusement, bien peu ont fait l'objet d'études détaillées. Au lieu d'effectuer un examen approfondi, on se tournait plutôt vers le gouvernement provincial pour lui demander de l'assistance et des fonds. On n'a guère approché d'autres investisseurs. En fait, on ne s'est pas adressé à d'autres investisseurs que le gouvernement. Une fois seulement on a obtenu une réponse concrète. Il y a eu des engagements oraux, des marques d'intérêt, mais ils n'ont pas eu de suite.

¹ Nous noterons ici que la réalisation de ce programme s'est poursuivie pendant plus d'un an après le rassemblement des données de la présente évaluation. Par conséquent, certaines conclusions sont peut-être un peu prématurées.

Action sociale : objectif ultime

Promouvoir un progrès économique et social qui augmente les possibilités d'emploi pour les habitants, notamment ceux qui sont sans emploi ou en chômage partiel.

Rien n'indique que les initiatives des groupes d'action sociale aient entraîné l'expansion de l'emploi ou suscité la venue de nouveaux employeurs. Il n'y a pas eu de postes nouveaux, et l'accroissement des revenus semble résulter d'un développement général de la région, lui-même lié sans doute à la clémence de l'hiver, qui a permis le transport de la pâte de bois par bateau et le déchargement du poisson, d'où également la prolongation de la période active [8].

L'auteur du rapport met en doute une des implications sous-jacentes de l'objectif ultime, à savoir que tout groupe qui étudie les problèmes de la collectivité peut découvrir des ressources inexploitées et en tirer parti.

« Il se peut qu'il n'y ait pas de ressources, que les possibilités d'enquête soient trop limitées, et qu'il n'y ait par conséquent pas d'action possible. Il ne faut pas oublier non plus que même s'il y a des possibilités, elles doivent avoir assez d'ampleur pour intéresser quelque autre investisseur. Mais pour ce qui est des efforts à tenter, du succès et de l'à-propos d'une entreprise, notre évaluation doit se borner au niveau intermédiaire, à Dundee. »

D'après le rapport, l'action sociale des centres de services communautaires a remporté un succès partiel. L'auteur reconnaît qu'il est difficile d'établir l'apport réel des animateurs sociaux. Les autres membres du personnel des centres travaillaient activement au sein des communautés, et d'autres s'occupaient des organismes et des comités. Les animateurs sociaux ont formé plusieurs groupes nouveaux et ont insufflé des éléments de nouveauté aux autres. Ils ont également contribué à la réalisation des objectifs formulés, non par la Société, mais par les groupes, et dont on ne tient par conséquent pas compte dans l'appréciation des réalisations.

Au début, le personnel de surveillance trouvait que les animateurs sociaux étaient trop enclins à *faire pour* les gens ce que ces derniers leur demandaient ou à se laisser *accaparer* par un groupe ; mais avec l'expérience, ils ont appris à renvoyer les tâches aux groupes de manière qu'ils apprennent à être autonomes. Le personnel de surveillance parle aussi dans son rapport de la souplesse des animateurs sociaux, capables de s'occuper des problèmes très divers et de passer de l'animation sociale à l'orientation individuelle. D'après les personnes de profession, cette souplesse résultait peut-être du manque de formation spécialisée dans l'une ou l'autre des disciplines [31].

La Société a établi également trois objectifs touchant l'orientation sociale. Le directeur des recherches a résumé ces objectifs et apprécié leur réalisation¹ :

Orientation sociale : premier objectif immédiat

Montrer qu'on peut connaître et aider plus de gens parmi les défavorisés qui ont besoin de services de bien-être social en allant au-devant d'eux.

On a découvert plusieurs personnes dans le besoin à qui il y avait lieu d'accorder aide et assistance sociale. Dans deux cas, Relance a obtenu que le ministère du Bien-être social leur donne de l'aide. On a découvert et soumis au ministère bien d'autres cas, mais on ne sait pas si ces gens auraient reçu de l'aide sans l'intervention de Relance. Bien peu de cas ont été signalés à Relance par d'autres organismes, sauf à Souris où il y en a de plus en plus, d'après l'orienteur. Environ cinquante familles et individus ont reçu les conseils de l'orienteur ou ont été dirigés vers un autre organisme. Il s'agit là d'une forme d'assistance en vue d'améliorer une situation.

Orientation sociale : second objectif immédiat

Recruter plus de chômeurs de ces collectivités pour les programmes de formation de Relance et augmenter le soutien global de Relance à ces collectivités.

Il y a eu très peu de demandes sérieuses d'inscription aux cours de Relance, et presque aucune n'a eu de suite. Deux habitants de Souris inscrits aux cours s'étaient d'abord adressés au centre, et non à quelque agent d'information de la Société. Quatre personnes ont demandé à la Société de donner certains cours, mais ce n'étaient pas des éléments défavorisés de la population. Il n'y a pas eu d'amélioration notable du niveau d'instruction ou de compétence professionnelle. Il n'y a presque pas eu d'effort pour réaliser cet objectif, et les résultats s'en ressentent.

Orientation sociale : objectif intermédiaire

Faire connaître davantage les méthodes permettant de mieux assurer les services d'assistance sociale, en particulier l'accroissement de la coordination, et l'embauche d'auxiliaires dans les organismes de secours.

On a dressé et distribué un annuaire des organismes de secours, et après un intervalle trop long on a constitué un corps consultatif, composé de représentants des huit organismes de secours les plus importants de la région. Il n'a pas reçu beaucoup de visites et de demandes de renseignements. La plupart des gens avaient plus besoin d'une garderie pour les enfants que des services d'un conseiller en orientation. Les représentants de ces organismes n'estimaient peut-être pas que l'embauche d'auxiliaires, le fait d'aller au-

¹ Nous noterons ici que la réalisation du programme s'est poursuivie plus d'un an après le rassemblement des données de la présente évaluation. Certaines conclusions seront donc peut-être un peu prématurées.

devant des défavorisés ou l'accroissement de la coordination puissent améliorer leurs services. Ils connaissaient Relance et ses méthodes, mais le fait de les connaître n'a rien donné.

Orientation sociale : objectif ultime

Augmenter la qualité et le nombre de services des organismes de secours aux personnes dans le besoin.

Les organismes de secours ne se sont pas adressés aux centres de Relance et ne sont pas allés au-devant des défavorisés. On ne sait pas dans quelle mesure ils ont pu augmenter les échanges. Ils ne considéraient pas la coordination comme une question prioritaire. Les services sociaux ont été nettement améliorés, mais il semble que ce soit dû à la Société de relance, et non à ces organismes [8].

Comme on l'a dit, on a fait très peu d'effort de recrutement. C'est peut-être que la Société a modifié ses objectifs touchant les centres de services communautaires. Quand elle avait établi ses objectifs, elle n'avait pas encore réellement créé de contacts avec les habitants les plus défavorisés de la région, et elle considérait sans doute les centres comme un moyen de créer ces contacts. Une fois les centres instaurés et dotés en personnel, la Société avait déjà établi des contacts selon divers procédés, et il n'était peut-être plus nécessaire de recruter rapidement des stagiaires.

L'auteur du rapport d'appréciation mentionne qu'on n'a que partiellement réussi à améliorer la qualité et à augmenter le nombre de services offerts par les organismes de secours. Dans un compte rendu écrit presque un an après, le chef de service fait état des rapports étroits établis par les centres de services communautaires avec nombre d'organismes, dont le ministère du Bien-être social, le Conseil de développement rural, l'Office agricole régional, l'Administration du logement de l'Île-du-Prince-Édouard, et l'Union des travailleurs canadiens de l'alimentation et d'autres industries. Il déplore par la même occasion que beaucoup d'organismes travaillent isolément, parfois sans même connaître les autres organismes de même type. Par contre, il se montre satisfait du travail des orienteurs, qui ont essayé de réduire cette fragmentation en faisant connaître aux populations défavorisées les divers services d'hygiène et d'assistance sociale auxquels elles peuvent s'adresser [31].

J. SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES DES SERVICES

Après dix mois, on a effectué une enquête auprès des populations défavorisées des deux agglomérations où étaient situés les centres de services communautaires, et auprès de deux collectivités témoins. D'après l'échantillonnage, il y a eu moins de participation aux activités de progrès social dans les agglomérations servies par les centres que dans les communautés témoins.

En outre, les bénéficiaires ne tiraient pas d'avantages pécuniaires du programme d'action sociale. Mais cela n'explique pas tout. Dans une agglomération satellite, il n'y avait jamais eu auparavant d'action sociale et la population ne s'était jamais organisée. Les habitants qui y ont entrepris une action sociale avaient à vrai dire des objectifs d'ordre pécuniaire ; or après dix mois ils n'avaient réalisé aucun bénéfice, mais ils étaient peut-être contents d'être en mesure de définir leurs problèmes et de s'acheminer vers une solution. Les observateurs pensent qu'il n'y a peut-être pas de solution aux problèmes économiques de la communauté en question.

L'autre collectivité avait surtout des objectifs sociaux, dont plusieurs ont été réalisés. Un petit bureau de renseignements touristiques a été ouvert, avec des fonds provinciaux. On a commencé à construire une clinique (également avec des fonds du gouvernement provincial). On a ouvert un marché en plein air. Les groupes de jeunes ont été rassemblés en un seul groupe, qui a reçu une subvention en vertu du programme Perspectives-Jeunesse. On a créé un atelier réservé pour les arriérés mentaux (avec le soutien permanent du gouvernement provincial). On a organisé des cours para-universitaires à l'école secondaire. On a aidé un certain nombre de personnes à profiter du programme d'amélioration du logement. Ces résultats ont sans doute satisfait bon nombre des bénéficiaires. On ne sait pas dans quelle mesure ils sont dus au programme d'action sociale, mais il semble qu'au moment d'établir des contacts, bon nombre d'habitants aient considéré ce programme comme de nature à permettre la réalisation de leurs objectifs. Le nombre de personnes qui sont allées au centre voir les animateurs sociaux est révélateur à cet égard. Les animateurs ont pu leur rendre visite à domicile (et ont été très bien reçus) ou leur parler dans la rue ou ailleurs, mais ils ne pouvaient les forcer à venir au centre. Entre mai 1969 et mai 1971, 206 personnes sont allées au centre de Morell pour voir l'animateur social. A Souris, le programme est entré en vigueur plus tard, mais entre août 1969 et mai 1971, 839 personnes sont allées au centre voir l'animateur social. (On notera que Souris est une plus grosse agglomération que Morell.) Ces entrevues n'avaient pas toutes trait à l'action sociale. Souvent, il s'agissait de demander de l'aide pour des difficultés personnelles urgentes, ce qui indique au moins que le service social était accepté par la population. En fait, il y avait plus qu'acceptation. Les animateurs sociaux étaient bien reçus dans les domiciles, et les bénéficiaires des services n'hésitaient pas à passer à leurs bureaux.

Il semble aussi que les milieux défavorisés aient adopté les conseillers en orientation. On leur téléphonait à la maison ou on passait au centre. Comme dans le cas des animateurs sociaux, c'est aux visites des bénéficiaires au centre qu'on peut le mieux mesurer leur acceptation et leur contentement, et non aux visites qu'ils ont reçues à domicile ou aux rencontres fortuites, auxquelles ils ne pouvaient de toute façon pas échapper. De mai 1969 à mai 1971, 106 personnes sont allées au centre de Morell voir le conseiller. A

Souris, comme nous l'avons noté plus haut, le programme a été mis à exécution un peu plus tard ; mais d'août 1969 à mai 1971, 438 personnes sont passées au centre voir l'orienteur. Pour ce qui est des visites à domicile, beaucoup étaient décidées de manière imprévue de l'initiative de l'orienteur, mais d'après les rapports des conseillers, leurs hôtes étaient contents de les voir et les invitaient à revenir.

On notera que même dans les quelques cas mentionnés aux tableaux de la section G, on aurait pu s'attendre à ce que plusieurs personnes aillent directement aux organismes auxquels on les renvoyait. On aurait pu s'y attendre aussi dans le cas des quelques centaines de personnes qui sont allées aux centres. Cela veut peut-être dire que ces gens se sentaient plus à l'aise pour causer avec les auxiliaires indigènes des centres ; en ce sens du moins les auxiliaires répondraient donc aux besoins des habitants. D'autre part, cela veut peut-être dire aussi qu'on connaissait davantage les centres, à cause de leurs maillons extérieurs et de leurs autres activités ; (c'est peut-être enfin que les autres organismes étaient là depuis si longtemps qu'on les voyait sans les remarquer). Enfin, certains sont peut-être venus par curiosité. Mais, comme nous l'avons dit, il y avait d'autres indices de satisfaction chez les bénéficiaires des services.

K. DIFFICULTÉS ET AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI D'AUXILIAIRES DANS CE DOMAINE

En Nouvelle-Écosse, l'emploi d'auxiliaires comme animateurs sociaux a posé deux difficultés.

1. Ils étaient amenés à consacrer trop de temps aux problèmes et aux besoins individuels, au détriment de l'organisation et des objectifs collectifs.
2. Ils ne parvenaient pas toujours à discerner le moment propice pour passer à l'action ou pour pousser un groupe à prendre une décision.

Dans l'Île-du-Prince-Édouard, les animateurs sociaux consacraient également du temps aux problèmes individuels, au détriment, pensait-on au début, des objectifs collectifs. Par contre, leurs chefs estimaient que cela ne posait pas de problème, attendu qu'ils développaient leurs aptitudes à l'animation sociale. Dans une des collectivités, l'animateur social aurait consacré beaucoup de temps aux personnes et aux groupes de classe moyenne, et par conséquent aux objectifs de la classe moyenne. Bien sûr, la réalisation de certains de ces objectifs a servi quelques déshérités, mais dans l'autre collectivité, ces objectifs ne coïncidaient pas avec les buts pécuniaires des milieux défavorisés.

Les animateurs sociaux de l'Île-du-Prince-Édouard, comme ceux de la Nouvelle-Écosse, ont parfois été incapables d'amener les groupes à franchir les étapes finales qui auraient couronné leurs efforts de succès. Ils n'ont pas

approché toutes les sources dont ils auraient pu obtenir des fonds et, sauf une seule exception, ils n'en ont pas obtenu de celles qu'ils ont approchées.

Cependant, on se rappellera que les commentaires ci-dessus sont fondés sur des éléments rassemblés moins d'un an après la mise en marche du programme. Les techniques d'animation sociale étaient presque aussi nouvelles pour les animateurs sociaux que pour les bénéficiaires. Un personnel de spécialistes aurait sans doute mieux réussi à stimuler l'initiative des groupes et à obtenir des fonds, mais par contre, il n'aurait peut-être pas été adopté par la population comme les auxiliaires l'ont été.

L'emploi d'auxiliaires comme orienteurs était également assez nouveau. On espérait que cette expérience ajouterait aux connaissances encore insuffisantes dans ce domaine et constituerait un modèle susceptible d'être adopté par le gouvernement provincial. Il est difficile d'obtenir les services de spécialistes dans l'Île-du-Prince-Édouard, et on considère l'embauche d'auxiliaires comme un moyen de compléter le travail des spécialistes. Si cela réussit, un organisme pourrait être plus efficace avec un personnel restreint de spécialistes ou avec l'aide d'autres experts.

Les conseillers auxiliaires du Centre de services communautaires ont incontestablement vu un grand nombre de personnes. Ils en ont conseillé beaucoup et aidé quelques-unes, soit directement, soit en leur indiquant où s'adresser.

On avait craint que les spécialistes des organismes vers lesquels on dirigeait ces personnes refusent de s'occuper des cas transmis par les auxiliaires. Or, ils ont accepté de s'en occuper, et même ils ont à l'occasion dirigé leurs propres clients vers les auxiliaires.

L'observateur souligne que parfois les auxiliaires n'ont pas dirigé assez rapidement leurs clients vers d'autres organismes, soit parce qu'ils ne se rendaient pas entièrement compte de la nature des difficultés, soit qu'ils n'étaient pas conscients de leurs propres limites.

Les chefs des conseillers auxiliaires indigènes ont relevé deux autres lacunes chez ces derniers :

Il semble qu'ils aient *plus d'aptitude à s'occuper de problèmes particuliers qu'à évaluer les problèmes qui peuvent se poser à grande échelle*. C'est là la difficulté essentielle que pose leur collaboration avec les spécialistes.

... l'auteur a également observé que l'indigène, qui n'a généralement *presque pas de formation, travaille mieux dans un cadre défini, où des tâches précises lui sont assignées*. Qu'elles lui soient assignées par ses supérieurs ou dictées par les circonstances, c'est une question dont l'examen ajouterait à notre connaissance du personnel indigène.

Les chefs de service estiment qu'en dépit de ces limites, il y a vraiment place pour le conseiller indigène dans les services sociaux, pourvu que celui-ci possède les qualités indispensables d'empathie et de volonté de progrès. Comme il a le même mode de vie que la collectivité, il pénètre facilement la vie et le foyer d'un grand nombre de défavorisés qui se sentent isolés de la société avec son réseau de services compliqué. Il sert donc d'intermédiaire entre le personnel des services et les bénéficiaires. Outre qu'il allège la charge de travail des spécialistes, il crée des rapports plus amicaux entre les travailleurs sociaux et la population [31].

L'expérience des centres d'information communautaires tentée par la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard semble avoir incité le gouvernement provincial à mettre au point le plan de développement de l'Île-du-Prince-Édouard, dans lequel il prévoit pour beaucoup de collectivités rurales des centres communautaires avec un personnel d'auxiliaires.

PARTIE VII

Formation et emploi des conseillers indigènes (ALB.)

La Société de relance de l'Alberta a également formé et employé des indigènes pour entrer en contact et nouer des relations d'aide « sur place » avec les personnes défavorisées. En Alberta, on a appelé toutes ces personnes des conseillers : conseillers en orientation sociale, conseillers familiaux, conseillers résidents.

A. ÉLABORATION DU PROGRAMME

Au mois de juillet 1968, la Société a embauché en qualité de directeur d'orientation sociale une personne qui connaît très bien les communautés indiennes et métisses. Ce directeur a tout d'abord travaillé avec une personne qui faisait déjà partie du personnel, comme agent de liaison entre les défavorisés dans les quatre communautés sur lesquelles la Société avait décidé de concentrer son attention, et le bureau principal de la Société et le centre de formation à Lac-la-Biche. Les deux hommes ont réussi à établir une communication réelle avec seulement deux de ces collectivités très éloignées les unes des autres. On a ajouté du personnel supplémentaire, et mis sur pied un programme de formation de conseillers en orientation sociale.

B. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

La population des communautés d'autochtones a proposé des conseillers éventuels qui ont été interviewés par le directeur d'orientation sociale et le directeur du personnel. Il n'existe pas de critères de sélection écrits, mais tous ceux qui ont été choisis étaient des autochtones, bilingues (anglais et cri ou chipewyan), et on suppose qu'ils semblaient posséder les qualités voulues pour communiquer efficacement avec les personnes défavorisées des communautés où ils seraient appelés à travailler. Ils étaient eux-mêmes défavorisés, au moins dans la mesure où ils étaient, pour la plupart, sans emploi ou en chômage partiel. Tous les conseillers en orientation sociale

étaient des hommes. Les conseillers familiaux étaient toutes des femmes, et les conseillers résidants, des hommes et des femmes. L'âge variait de 21 à 60 ans (moyenne, 35 ans). Quelques-uns possédaient un diplôme d'études secondaires, d'autres n'étaient pas allés plus loin que la deuxième année.

C. PERSONNEL ENSEIGNANT

Les conseillers en orientation sociale ont été formés par le directeur de l'orientation sociale, un animateur social qui avait vécu et travaillé avec les autochtones du Nord canadien, et un Indien qui avait été conseiller en animation sociale de l'Association des Indiens de l'Alberta.

Les conseillers résidants et familiaux ont été formés par une économiste ménagère. Certains d'entre eux ont reçu une formation en cours d'emploi auprès d'un psychologue et d'un travailleur social.

D. MOYENS DE FORMATION

La formation des conseillers en Alberta a été essentiellement une formation en cours d'emploi. On a utilisé les installations de formation de Lac-la-Biche, soit les salles de classe et les dortoirs. A Fort McMurray, la formation en cours d'emploi s'est donnée surtout dans un ensemble de roulottes-et-motel que la Société avait loué comme centre de formation pour jeunes filles. Il comprenait des bureaux, des salles de cours et de l'équipement et du matériel de formation.

E. MATÉRIEL DIDACTIQUE

On a conçu et utilisé un programme de base de préparation à la vie, mais on ne possède pas de dossiers qui indiquent que l'on ait élaboré ni acheté d'autre matériel.

F. MÉTHODES DE FORMATION ET CONTENU DU PROGRAMME

Les premiers conseillers choisis ont été envoyés immédiatement dans les communautés auxquelles la Société avait décidé d'accorder son attention. Après un séjour de quelque temps, ils est devenu évident qu'ils avaient grand besoin de formation, et on les a amenés à Lac-la-Biche pour une période de formation de six semaines, en tant qu'équipe. Les cours se donnaient sans formalités et comprenaient des discussions en groupes, la formation psychosociale et des visites. Voici les grandes lignes du cours destiné aux conseillers en orientation.

1. *Connaissance de la collectivité:*
 population,
 moyens de transport,
 éducation et instruction,
 services d'hygiène,
 organisations paroissiales,
 commerces locaux,
 services gouvernementaux,
 application de la loi,
 administration municipale,
 associations de bénévoles et d'hommes d'affaires,
 installations récréatives.
2. *Organisation:*
 travailler en tant que groupe à satisfaire les besoins de la collectivité,
 reconnaître le mode de comportement accepté au sein de la collectivité,
 connaître la filière à suivre pour coordonner des besoins,
 être au courant de tous les niveaux gouvernementaux qui régissent la
 communauté.
3. *Connaissance des possibilités économiques:*
 occasions d'emploi,
 ressources actuelles et latentes.
4. *Connaissance des ressources humaines disponibles:*
 situation de l'emploi,
 découverte des qualités de chef,
 progrès des arts, de la musique, etc.
5. *Connaissance de la géographie de la région:*
 avantages, inconvénients.
6. *Intelligence des méthodes gouvernementales:*
 méthode de vote,
 moyens d'obtenir des deniers pour le progrès individuel,
 connaissance des représentants politiques et utilisation de leur influence,
 structure financière du gouvernement, par ex.: l'impôt, système administratif.
7. *Connaissance et compréhension de la culture de la collectivité:*
 groupes ethniques,
 talents des groupes,
 évolution,
 particularités et fonctions des groupes [3].

Les conseillers sont ensuite retournés dans leur village pour continuer leur formation en cours d'emploi. Celle-ci s'est poursuivie sous une surveillance de moins en moins étroite, tout le temps qu'ils ont été en fonctions. Quand des occasions se présentaient, les conseillers participaient à des colloques et à des réunions. Ils ont participé à un colloque d'une semaine avec les membres de l'administration du développement des ressources humaines, l'association indienne-esquimaude et celle des femmes autochtones de l'Alberta, et à d'autres colloques éducatifs, dont un cours de perfectionnement sur l'animation sociale et un cours sur les conflits et l'évolution sociale

patronné par le service d'éducation permanente de l'université de l'Alberta. Ils ont également pris part à des entretiens avec les ministres du Cabinet provincial en vue de coordonner les organismes gouvernementaux dans la localité de Janvier. La formation des conseillers résidants et des conseillers familiaux était semblable à celle des conseillers en orientation sociale, et mettait l'accent sur les relations humaines et familiales.

En tout, neuf conseillers en orientation sociale, quatre conseillers familiaux et dix conseillers résidants ont été formés et employés (l'emploi a commencé avec la formation). La formation en cours d'emploi des conseillers résidants et des conseillers familiaux à Fort McMurray a consisté en des rencontres hebdomadaires, afin d'étudier les cas et les techniques, et en séances de formation d'une durée de 4 à 7 jours, tous les quatre mois environ. On insistait sur les techniques d'orientation sociale. La formation en cours d'emploi organisée dans les autres centres était moins poussée.

G. EMPLOI : FONCTIONS

Tous les stagiaires travaillaient pour la Société. Des six premiers, deux ont été affectés à Fort McMurray, deux à Lac-la-Biche, un à Janvier et un à Kikino. Ils ont été chargés, tout particulièrement de recruter et de suivre les stagiaires de la Société, en plus de remplir des fonctions relatives à l'animation sociale. Dans l'exécution de ces dernières fonctions, ils se sont efforcés d'appliquer les principes et les techniques utilisées pour leur propre formation, afin de modifier le comportement des individus et des groupes dans les collectivités dont ils s'occupaient [4]. Pour ce qui est de l'orientation sociale, ils avaient des objectifs précis, que nous énumérons ci-dessous.

1. Protéger et maintenir, ou aider à développer :
 - a) l'indépendance psychologique de l'individu,
 - b) l'acceptation de soi-même, l'acceptation des autres, et la reconnaissance de la réalité,
 - c) l'aptitude des individus et des collectivités à résoudre les problèmes et à prendre des décisions,
 - d) un comportement avantageux pour l'individu lui-même.
2. Travailler activement à diminuer les sentiments et le comportement défaitistes.
3. Aider la population visée à acquérir la motivation nécessaire et la préparation à un emploi stable et rémunérateur et encourager ceux qui ont déjà un emploi.
4. a) Évaluer constamment la répercussion des programmes de la Société de relance de l'Alberta sur l'évolution des collectivités et en faire part au bureau principal de la Société.

- b) Transmettre des renseignements aux clients éventuels et au personnel de la Société de relance de l'Alberta sur les aspects positifs et négatifs des programmes.
 - c) Aider le personnel de la Société de relance de l'Alberta à comprendre les gens de la communauté.
5. Expliquer constamment au personnel et aux habitants de la localité, les conséquences de la discrimination, qu'elle vienne de la société en général, du gouvernement, de l'industrie ou des membres de la communauté [2].

Les conseillers en orientation sociale se sont acquittés de certaines tâches non prévues au programme. Au mois de janvier 1970, six mois après que l'on eut recruté la plupart d'entre eux, un groupe d'autochtones a occupé le centre de Lac-la-Biche, que l'on avait fermé pour des motifs d'ordre financier. Durant la période de trois semaines de tensions et de négociations qui suivit, les conseillers ont joué le rôle d'intermédiaires. Ils ont accompli cette tâche d'une façon qui leur a valu le respect des deux parties intéressées, et ont démontré, comme cela avait été le cas dans d'autres régions visées par le programme, mais dans des circonstances moins dramatiques, la valeur des auxiliaires indigènes en tant qu'intermédiaires. Quelque temps après, on a eu recours à leur aide durant l'occupation d'une école indienne.

Dans l'exécution de leur rôle ordinaire, ils agissaient en qualité d'agents de liaison entre les autochtones des communautés les plus éloignées et divers organismes tels que le ministère du Progrès social, le bureau du Procureur général, l'Association des Métis de l'Alberta, la *Alberta Native Communication Society* et l'Association des Indiens de l'Alberta.

A la suite de la démission du personnel enseignant de la Société, à Janvier, une communauté où les facteurs d'ordre social s'alliaient aux conditions de travail pour rendre extrêmement difficile le maintien en fonction du personnel, le groupe d'orientation sociale a participé à l'élaboration d'une approche acceptable à la collectivité, et qui a permis le retour de la Société dans cette communauté.

Les conseillers résidants étaient chargés de fonctions particulières, relatives aux programmes à l'intention des hommes et des femmes seuls à Lac-la-Biche, et aux femmes seules à Fort McMurray, qui étaient logés au centre. Ces tâches comprenaient l'orientation, la surveillance, le maintien de la discipline, et l'élaboration d'un programme de loisirs.

Les tâches particulières des conseillers familiaux avaient trait aux problèmes d'adaptation des familles déplacées de leurs villages indiens isolés à Fort McMurray, pour y recevoir une formation avancée. Ces tâches comprenaient l'orientation familiale, et la mise en oeuvre de programmes de soins infantiles et d'économie domestique.

H. SATISFACTION DES STAGIAIRES

Encore ici, on n'a fait aucune tentative officielle en vue d'évaluer le degré de satisfaction des stagiaires. Lorsque la Société a cessé progressivement ses travaux, la plupart des conseillers en orientation sociale ont cherché un emploi dans le domaine de la formation et de l'expérience qu'ils avaient acquise dans le cadre du programme de relance. Au moment où nous rédigeons cet exposé, quatre d'entre eux travaillaient pour des associations d'autochtones, ou dans leurs communautés, à des tâches semblables à celles qu'ils avaient accomplies pour la Société. Un cinquième était encore au service de la Société.

Pendant l'occupation à Lac-la-Biche, les conseillers ont pris conscience de leur valeur aux yeux de leur peuple et de la Société, et ont constaté durant les négociations qu'ils jouissaient du respect et de la confiance des deux parties.

Nous avons remarqué que les problèmes causés par l'alcool avaient tendance à disparaître pendant les premiers mois de la formation. Cette sujétion à l'alcool pourrait avoir diminué parce que les hommes trouvaient leur travail important et satisfaisant, ou peut-être parce qu'il leur apportait un rang social et la sécurité économique.

I. SATISFACTION DE L'EMPLOYEUR

La Société a évalué le programme auquel les conseillers ont participé [6] et l'efficacité de la direction dans les divers centres [5], mais elle n'a pas évalué l'efficacité des conseillers. A la vérité, les rapports ne mentionnent pas les conseillers comme membres du personnel. Un rapport complémentaire, rédigé par deux instructeurs étudiants de l'université de l'Alberta, qui ont travaillé dans tous les centres de formation de la Société durant l'été de 1969, déclare que l'orientation était « inexistante » dans un centre. Dans un second rapport complémentaire, un adjoint principal de recherche, qui a interviewé le personnel dans tous les centres, déclare :

« On a mentionné à maintes reprises le besoin d'un conseiller en orientation. Ici, le personnel n'a pas été précis outre mesure sur les titres et qualités nécessaires. A mon avis, une personne qui posséderait tous les diplômes et toutes les qualités ferait théoriquement l'affaire, mais que dire du problème de communication ¹ ? »

Il semble que le personnel ait ressenti le besoin d'un orienteur professionnel, mais l'auteur se demande si oui ou non une telle personne serait capable de combler cette lacune en ce qui a trait à la communication. Dans l'entretemps, il y avait, au sein des collectivités, des conseillers auxiliaires indigènes dont les réalisations ne sont aucunement mentionnées par le chargé de recherche.

¹ Erasmus, Peter, *Mobile staff interviews*, dans [6].

Un cadre supérieur laisse entendre que les conseillers travaillaient dans une situation privilégiée, sous une surveillance et une direction suivies. D'autre part, ils ont établi des contacts qu'il aurait été impossible d'établir de toute autre manière. Le personnel affecté au programme les considérait comme lien important entre la Société et la population des localités où il travaillait. En effet, dans une large mesure, le personnel affecté au programme était persuadé qu'il communiquait avec ces collectivités par l'entremise des conseillers, et que ces derniers motivaient les personnes à participer au programme et à poursuivre leur formation.

Si la communication n'a jamais été rompue et qu'il n'y a pas eu de violence durant l'occupation à Lac-la-Biche, c'est aux conseillers qu'en revient la plus grande part du mérite.

Lorsque le personnel enseignant de la Société a démissionné en bloc à Janvier, les conseillers ont établi la communication entre la Société et les stagiaires.

Les conseillers ont également travaillé à la réalisation d'objectifs précis définis en fonction de la collectivité et qui n'avaient rien à voir avec les buts de la Société, sauf qu'ils s'inséraient dans l'objectif touchant l'animation sociale. De l'avis du directeur du programme de la Société, leur contribution la plus importante fut d'aider les autochtones à rehausser leurs aspirations. Ils ont formé des associations d'aide mutuelle et en ont aidé les membres à définir les objectifs, à découvrir les domaines dans lesquels ils avaient besoin d'aide, et à trouver le personnel auxiliaire dont ils avaient besoin ¹.

J. SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES DES SERVICES

La Société de relance de l'Alberta disposait de centres de formation à cinq endroits : Lac-la-Biche, Fort Chipewyan, Fort McMurray, Janvier et Kikino. Lac-la-Biche, Fort Chipewyan et Fort McMurray sont des villes, Janvier est une communauté indienne et métisse, et Kikino, une colonie métisse. Le personnel du centre de formation de Kikino a conçu et fait remplir un questionnaire afin d'évaluer le résultat du travail de la Société après 28 mois d'activité sur les lieux. Des 70 questionnaires distribués, 34 ont été retournés. Le questionnaire comprenait 26 points. Les questions étaient conçues de façon à susciter les commentaires sur le programme, avec l'intention de connaître les opinions, à savoir s'il fallait poursuivre le programme, le modifier ou le supprimer progressivement. Les questions portaient sur la formation scolaire, la formation professionnelle, les garderies et les programmes de formation complémentaire et d'emploi aussi bien que sur le programme d'animation sociale, de sorte qu'il se dégage peu de renseignements précis sur le travail des conseillers en orientation sociale.

¹ Gordon Stangier, directeur du programme de la Société de relance de l'Alberta, au cours d'une conversation, en octobre 1971.

Cependant, comme il s'agit de la seule tentative effectuée en vue d'évaluer le degré de satisfaction des bénéficiaires des services dans n'importe laquelle des communautés visées, les constatations relatives au programme d'animation sociale sont intéressantes.

Tableau 5 [30] Qu'a représenté pour vous le programme de relance de l'Alberta ? ¹

	<i>N</i>	<i>%</i>
Une aide considérable	3	8.82
Une aide	27	79.38
Aucune aide	3	8.82
Pas de réponse	1	2.94
Total	34	99.96

Tableau 6 [30] Avez-vous constaté des changements dans la communauté depuis le début du programme de relance de l'Alberta ?

	<i>N</i>	<i>%</i>
Oui	25	73.50 ²
Non	4	11.76
Un certain changement	5	14.70
Total	34	99.96

Tableau 7 [30] Faudrait-il apporter des changements au programme de relance de l'Alberta ?

	<i>N</i>	<i>%</i>
Oui	27	79.38 ³
Non	4	11.76
Pas de commentaire	3	8.82
Total	34	99.96

Tableau 8 [30] Le programme de relance de l'Alberta devrait-il délaissier la connaissance de la collectivité et la formation professionnelle au profit de l'animation sociale ?

	<i>N</i>	<i>%</i>
Oui	18	52.92
Non	6	17.64
Je ne sais pas	3	8.82
Avoir les 3	1	2.94
Pas de réponse	6	17.64
Total	34	99.96

¹ Cette question ne distingue pas le centre de formation des éléments d'animation sociale.

² Sept personnes sur 34, ou 21 %, ont constaté des changements reliés à une conscience accrue de ce qui se passait dans la communauté.

³ Dix personnes sur 27, ou 37 %, ont déclaré que les Métis de Kikino devraient participer davantage à la conception et à la réalisation de leur propre programme.

Tableau 9 [30] De quel genre de programmes de développement Kikino a-t-il besoin ?

	N	%
Agriculture	9	26.46
Petite industrie ou petites entreprises commerciales	6	17.64
Construction de routes et de maisons d'habitation	3	8.82
Autres (dont des programmes récréatifs et d'apprentissage)	6	17.64
Pas de réponse	10	29.40
Total	34	99.96

La division de recherche de la Société a évalué la répercussion du programme sur les stagiaires et les bénéficiaires des services dans tous les centres. Les résultats sont fondés sur des données obtenues du personnel, des dossiers administratifs et sur un échantillon des stagiaires. Les données les plus détaillées ont trait au groupe de stagiaires, et comprennent des tests normalisés de connaissances théoriques, des appréciations des surveillants et des mesures expérimentales des attitudes, des valeurs, de l'idée que les stagiaires se font d'eux-mêmes et de leurs perceptions sociales. On pourrait s'attendre à ce que les conséquences de l'orientation se reflètent dans les changements d'attitudes des stagiaires ou des bénéficiaires des services. Dans leur rapport, les chercheurs ont signalé très peu de changements et ceux-ci allaient du positif au négatif. Ils ont constaté que les programmes avaient, en règle générale, un effet préjudiciable chez les stagiaires célibataires et chez les couples, soit des effets négatifs, soit aucun changement. D'après les appréciations des surveillants, on a constaté plus d'effets préjudiciables chez les hommes que chez les femmes. D'après les appréciations personnelles, c'était le contraire. On n'a pas mentionné les effets pour l'ensemble de l'échantillon des stagiaires, en fonction du niveau socio-économique subséquent [6]. En raison de ces considérations, le mieux qu'on puisse dire, c'est que la satisfaction des bénéficiaires des services était mitigée.

K. DIFFICULTÉS ET AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI D'AUXILIAIRES DANS CE DOMAINE

Les appréciations des chercheurs ne mesurent pas la contribution des auxiliaires indigènes en particulier ; elles signalent simplement les effets positifs mitigés obtenus dans des domaines où on aurait eu lieu de croire que leur travail produirait des résultats. Le personnel chargé du programme a constaté que les auxiliaires indigènes avaient avec les collectivités défavorisées des relations qui faisaient d'eux des intermédiaires utiles entre ces collectivités et le personnel spécialisé, car un grand nombre d'autochtones possédaient une connaissance très rudimentaire de l'anglais et le personnel spécialisé avait une connaissance encore plus limitée de la langue crie ou chipewyane. La question de langue n'était pas la seule brèche à combler. Les auxiliaires indigènes, qui avaient quelque chose des deux civilisations, comprenaient le fossé culturel qui sépare celles-ci. Ils étaient assez bien informés

au sujet de l'une et de l'autre pour apporter quelque chose à chacune. Par exemple, le personnel chargé du programme avait le sentiment d'avoir enseigné aux bénéficiaires des services (ou à quelques-uns d'entre eux, et c'était un début) comment utiliser le mécanisme social du comité local, tellement utilisé par les Blancs, pour s'occuper des besoins et s'acquitter des responsabilités conjointes et constantes pour satisfaire à ces besoins.

La plus grande difficulté dans l'emploi de ces auxiliaires indigènes, de l'avis du personnel spécialisé chargé du programme, c'était que les premiers ne comprenaient pas bien et n'appréciaient pas pleinement les objectifs de la Société, particulièrement en ce qui a trait à la recherche.

PARTIE VIII

Formation et emploi des conseillers en orientation sociale indigènes (MAN.)¹

La Société de relance du Manitoba, la dernière à avoir été mise sur pied dans le cadre du Programme de relance, a également formé et employé des personnes indigènes chargées de travailler sur place. Comme dans le programme de relance de l'Alberta, les travailleurs indigènes ont été désignés sous le nom de conseillers en orientation sociale.

A. ÉLABORATION DU PROGRAMME

Le programme de formation des conseillers en orientation sociale de la Société de relance du Manitoba a été élaboré par l'animateur social qui a mis sur pied un programme analogue à la Société de relance de l'Alberta et reflète la même conception en matière de formation et d'animation sociale. Il existe toutefois quelques différences. Tous les conseillers du programme de relance du Manitoba, dont deux étaient des femmes, étaient des conseillers en orientation sociale. Certaines innovations ont été apportées en matière de formation et des différences se sont révélées dans l'exécution des tâches.

B. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

La première différence entre le présent programme et celui concernant les conseillers de l'Alberta résidait dans les critères de sélection, qui ont été beaucoup plus rigoureux au Manitoba qu'en Alberta. Les participants au programme du Manitoba devaient connaître une langue indigène, être respectés dans leur propre village, être exempts de graves problèmes liés à l'alcoolisme, à la situation de famille, etc . . . , s'intéresser aux affaires de la communauté et au progrès social, faire preuve d'initiative, être en mesure d'entretenir de bons rapports avec les autres, faire preuve de maîtrise de soi, avoir une connaissance approfondie d'une certaine partie de la région

¹ Les données de la présente partie ont été obtenues au cours d'une conversation avec le personnel de Relance Manitoba, y compris les participants au programme, en octobre 1971.

visée par le projet, de son passé, de ses coutumes et de son système de valeurs et enfin avoir des antécédents professionnels satisfaisants. En outre, on s'est efforcé de recruter des personnes possédant la plus vaste gamme possible d'aptitudes.

Tout comme dans les autres régions visées par des projets, certaines personnes se sont adressées à la Société pour suivre un cours de formation et obtenir un emploi. Celles qui répondaient aux critères susmentionnés ont été choisies pour suivre le cours de formation et occuper ensuite l'emploi de conseiller en orientation sociale. D'autres ont été choisies par un comité de sélection qui, en pratique, se composait non seulement des deux personnes chargées du projet mais également de toutes les personnes déjà sélectionnées ; autrement dit, ces dernières apportaient leur concours pour trouver d'autres personnes manifestant des intérêts et des aptitudes semblables.

Seize hommes et deux femmes ont été sélectionnés. Leur moyenne d'âge était de 30 ans et leur niveau d'études était en moyenne la septième année.

C. PERSONNEL ENSEIGNANT

Le programme de formation était dirigé par le directeur du projet. Ainsi qu'on l'a déjà mentionné, ce dernier était un animateur social qui avait travaillé pendant un certain nombre d'années dans les communautés autochtones de sa région. Les programmes qu'il a mis sur pied à la fois en Alberta et au Manitoba sont plutôt le fruit de ces années d'expérience que le résultat d'une formation professionnelle et ses méthodes n'étaient pas toujours très orthodoxes. En ce qui concerne la formation des conseillers en orientation sociale du Manitoba, il avait deux assistants, dont un autochtone qui possédait une certaine expérience dans l'enseignement.

D. MOYENS DE FORMATION

La formation se faisait en grande partie en cours d'emploi, au sein des communautés autochtones. La formation en groupe avait lieu au siège social de la Société, à Le Pas.

E. MATÉRIEL DIDACTIQUE

Des manuels et articles sur l'animation sociale ainsi que des coupures de journaux pertinentes ont été mis à la disposition des stagiaires.

Des films du programme *Challenge for Change — Société Nouvelle*¹ ont été empruntés à l'Office national du film et ont permis d'amorcer des débats.

¹ Les films réalisés dans le cadre du programme *Challenge for Change — Société Nouvelle*, et en coopération avec les ministères et organismes gouvernementaux, sont axés sur l'étude des problèmes de la pauvreté et de la discrimination.

On a utilisé des enregistrements sur bande, des tableaux à feuilles volantes et des tableaux noirs. Cependant, on a évité tout recours à un matériel onéreux ou complexe, étant donné que le directeur du projet ne voulait pas courir le risque de voir les stagiaires se passionner plus pour le médium que pour le message.

F. MÉTHODES DE FORMATION

La formation a commencé par une période d'orientation de deux semaines au cours de laquelle les stagiaires ont étudié en détail les communautés dans lesquelles ils devaient travailler. Ils ont visité des communautés et discuté en groupe des conditions qu'ils y avaient constatées. Une fois que tous les stagiaires eurent visité et étudié les communautés au sein desquelles ils devaient travailler, ils visitèrent les autres communautés.

Au bout de deux semaines, les stagiaires s'initient à la formation en cours d'emploi, revenant au siège de la Société toutes les quatre à six semaines pour participer à des séances de formation en groupe. Ces dernières consistaient en des discussions de groupe au cours desquelles les participants faisaient état de leurs expériences et en discutaient. Elles étaient prévues parfois de manière à coïncider avec les visites de personnes qui pouvaient jouer le rôle d'animateur-expert. Parmi ces dernières, mentionnons le Premier ministre de la province, le chef de l'opposition, des ministres du cabinet, le personnel de la Société de relance de l'Alberta, et des membres de l'Association des Métis de l'Alberta. Un grand nombre de ces séances avec des personnes de l'extérieur étaient prévues non pas tant pour leur apport d'informations que pour l'occasion qu'elles offraient aux stagiaires de rencontrer des personnes et de discuter avec elles, et par là même de commencer à surmonter le malaise dont souffrent les défavorisés dans leurs contacts avec ceux qui détiennent le pouvoir. Pour la même raison, une partie du programme de formation était consacrée à l'art de parler en public.

Un système s'est révélé fort efficace pour donner aux stagiaires la confiance nécessaire : on a dressé un tableau définissant les domaines de compétences de chaque personne. La menuiserie, le service militaire, tous les types d'expériences et d'aptitudes ont été énumérés pour montrer que chaque personne pouvait apporter sa contribution. Ce système a semblé avoir un impact psychologique souhaitable. Toute personne possédait certaines aptitudes ou compétences qui pouvaient être inscrites et, après avoir établi la liste, il semblait, selon les termes mêmes d'un stagiaire, que l'on se sentait en mesure « d'affronter le monde ».

L'un des éléments uniques du programme de formation des conseillers en orientation sociale du Manitoba était la participation des conjoints des stagiaires. Femmes et maris étaient invités à participer aux réunions, où l'on y discutait du travail des stagiaires, de la nécessité de leur éloignement du foyer ainsi que des réalités et des possibilités des communautés indigènes.

Une autre caractéristique unique de ce programme de formation résidait dans le fait que si les stagiaires étaient formés à un travail particulier, on leur enseignait par contre comment procéder pour chercher un autre emploi. Tous furent informés que Relance était un programme à court terme, et on insista sur le fait qu'ils devraient éventuellement trouver un autre emploi. On leur indiqua ce que les employeurs rechercheraient, comment ils pouvaient acquérir les capacités nécessaires pour remplir les emplois disponibles et comment présenter leur demande.

La formation se poursuivait durant toute l'existence de la Société.

G. EMPLOI : FONCTIONS

La formation et l'emploi à la Société étaient simultanés.

La première tâche à laquelle furent affectés les conseillers en orientation sociale consistait à interviewer les habitants des villages autochtones et à établir les formules d'entrevue. Les conseillers ont pu ainsi lier connaissance avec les personnes interviewées, mais telle n'était pas la tâche d'animation sociale pour laquelle ils étaient formés. D'autre part, dans quelques communautés, les conseillers de même que les interviewers furent en butte à une certaine hostilité, en raison d'années d'enquêtes suivies par de bien faibles résultats. Dans ces communautés, la rencontre entre les conseillers et les personnes habitant leurs zones de travail ne s'effectua pas dans les circonstances les plus favorables à l'animation sociale future. En l'occurrence, et par suite d'un certain nombre de circonstances, le programme de Relance Manitoba prit fin avant même que nombre d'animateurs sociaux aient eu la possibilité de se plonger dans ce qu'ils considéraient comme leur véritable tâche, soit d'instaurer un changement au sein des communautés.

H. SATISFACTION DES STAGIAIRES

Les stagiaires n'ont pas tous été unanimes à constater que le travail d'interviewer apportait des satisfactions et tous n'ont pas été en mesure de retirer une expérience réelle dans le domaine de l'animation sociale durant leur stage à la Société, mais à leur départ, la plupart ont obtenu un poste dans ce domaine. Ceci peut être le signe d'un intérêt authentique ou peut refléter une situation d'emploi où les postes d'animation et d'orientation sociales au sein des associations indigènes comptaient parmi les quelques postes rémunérateurs accessibles aux indigènes.

I. SATISFACTION DE L'EMPLOYEUR

La Société, en qualité d'employeur, a chargé les conseillers en orientation sociale en cours de formation de rassembler des données en vue d'une étude approfondie des communautés autochtones de la région visée par le

projet. Ils ont rassemblé certaines données, rencontré quelque ressentiment de la part des personnes qui étaient fatiguées d'être interviewées et, dans une large mesure, ont abandonné les formules et méthodes d'interview dont ils avaient été armés pour adopter des méthodes d'interview et de compte rendu moins conventionnelles. Certains membres du personnel de la Société ont jugé cette tactique non satisfaisante. A l'instar des auxiliaires indigènes dans d'autres régions, ces conseillers ont eu tendance à perdre de vue les objectifs de recherche et à axer leurs efforts sur les services. Naturellement, une telle situation ne constituerait pas un problème au sein d'un organisme à vocation de services.

Tout en rassemblant les données, les conseillers en orientation sociale ont découvert certains secteurs où ils estimaient pouvoir travailler avec efficacité, et en réalité, ils ont offert certains services et conseils ; toutefois, ces efforts ont été sporadiques et n'ont pas été évalués.

De plus, les auxiliaires ont joué le rôle d'intermédiaires entre les spécialistes de l'organisme employeur et les bénéficiaires des services. Dans le cas de ce groupe, on estimait, dans certains cas du moins, que les auxiliaires représentaient mieux les bénéficiaires des services auprès de la Société qu'ils ne représentaient la Société auprès des bénéficiaires. Ce phénomène peut être attribuable au fait qu'ils ne comprenaient pas pleinement les objectifs de recherche de la Société, qu'ils se présentaient chez les bénéficiaires avec des formules d'interview et non en leur offrant des services, qu'ils présentaient trop peu souvent des rapports à la Société ou qu'il y avait une absence de communication entre ceux à qui ils se présentaient et les autres spécialistes de la Société.

J. SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES DES SERVICES

En dépit des difficultés attribuées au fait qu'ils se présentaient en qualité d'interviewers, la plupart des conseillers en orientation sociale ont été bien acceptés par les communautés. Étant donné que les bénéficiaires des services les acceptaient, d'autres organismes de la province ont bientôt manifesté un certain intérêt pour la formation et l'emploi d'auxiliaires indigènes (voir la treizième partie).

K. DIFFICULTÉS ET AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI D'AUXILIAIRES DANS CE DOMAINE

Bien que les conseillers auxiliaires employés dans le cadre de ce programme aient eu des occasions limitées en matière d'orientation, ils ont néanmoins établi les premiers contacts, obtenu des informations et cerné des secteurs où il existait des problèmes. Si ce genre de travail peut être exécuté par des auxiliaires, il peut en résulter une économie de temps pour les

spécialistes et, de ce fait, une réduction des coûts, ce qui constitue un argument probant pour le recours à des auxiliaires.

Les participants au programme ont fait remarquer, cependant, qu'il conviendrait d'offrir aux auxiliaires la possibilité d'étudier en cours d'emploi afin d'obtenir, avec le temps, la compétence professionnelle. En d'autres termes, il conviendrait de prévoir des échelons que l'auxiliaire pourrait gravir s'il possède les aptitudes, les qualifications et l'ambition nécessaires.

L'expérience acquise au cours de ce programme a corroboré les conclusions des autres programmes, à savoir que les auxiliaires sont susceptibles d'être orientés vers les services et qu'on obtiendra un rendement maximum en les chargeant d'assurer des services plutôt qu'en leur confiant des fonctions de recherche.

Un avantage de l'emploi des auxiliaires indigènes, qui n'a pas été spécifié précédemment mais qui a été considéré comme objectif par les participants au programme, réside dans le fait qu'il place les indigènes dans une situation où ils peuvent exercer une certaine influence sur la ligne de conduite à adopter.

PARTIE IX

Formation et placement des auxiliaires scolaires (SASK.)

Les programmes examinés jusqu'ici ont été établis en fonction des besoins en personnel de la Société aussi bien que pour des raisons d'intérêt concernant la création de nouvelles carrières pour les défavorisés. Un programme de formation pour les aides-enseignants ou auxiliaires scolaires mis au point et expérimenté par Relance Saskatchewan a été le premier d'un certain nombre de programmes visant à former des personnes défavorisées pour remplir des fonctions d'aides ou d'auxiliaires dans les domaines du bien-être, de l'éducation, de la santé et du travail social.

A. ÉLABORATION DU PROGRAMME

Le premier rapport annuel de Relance Saskatchewan et le programme projeté pour 1968 ont proposé un plan en vue de former des auxiliaires qui seconderaient les spécialistes. On se fondait sur l'hypothèse selon laquelle en offrant des possibilités d'emplois jusque là inexistantes dans la province, il serait possible de préparer les chômeurs ou sous-employés à occuper un poste stable et rémunérateur à titre d'auxiliaire dans les garderies, les écoles, les bibliothèques, les organismes de bien-être social et les services d'orientation et d'aide [36]. Un programme visant à apporter les qualifications fondamentales requises dans tous ces domaines d'assistance a été élaboré ultérieurement. Dans l'intervalle, cependant, deux programmes destinés à préparer les personnes à remplir des fonctions précises en matière d'assistance ont été élaborés et mis en oeuvre. Le premier de ces programmes était un programme de formation d'aides-enseignants qui consista en premier lieu en un cours de 6 semaines, qui se déroula au cours de l'été de 1968. A l'issue de ce cours de 6 semaines, on élaborait un cours par écrit. Les participants à ce nouveau cours étaient désignés sous le nom d'auxiliaires scolaires.

B. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

Le premier groupe de 12 personnes formées entièrement ou partiellement aux fonctions d'aides-enseignants (un abandon fut enregistré), a été recruté par l'intermédiaire des centres de main-d'oeuvre du Canada, le bureau local de bien-être et le Conseil d'accueil des Indiens et des Métis. Ces candidats ont été interviewés par le personnel chargé du projet qui leur parla du programme, évalua leurs intérêts et leurs aptitudes et les inscrivit au programme en se fondant sur un jugement personnel.

Les 21 personnes du deuxième groupe (un abandon fut enregistré ici aussi), ont été sélectionnées parmi les participants aux programmes de « Formation élémentaire » et de « Préparation à la vie » de la Société. Toutes avaient abandonné leurs études prématurément, soit de leur plein gré, soit par nécessité. Elles ont été sélectionnées par les personnes chargées de donner le cours, et en fonction des critères suivants : niveau d'études compris entre la cinquième et la dixième année, âge : de 18 à 45 ans, notation concernant le test des matrices progressives de Raven, établie par un psychologue et basée sur une série de normes élaborées par la Société ; absence d'handicap physique qui nuirait à l'exercice des fonctions, attitude d'empathie à l'égard des enfants et des parents, notes satisfaisantes aux tests visant à déterminer la souplesse de caractère et la chaleur de la personnalité.

En tout, 33 personnes ont été inscrites et 31 (29 femmes et 2 hommes) ont suivi entièrement le cours de formation d'aides-enseignants ou d'auxiliaires scolaires. L'âge des stagiaires s'échelonnait entre 17 et 54 ans (32 ans en moyenne). Leur niveau d'études était compris entre la 6^e et la 12^e année (9^e année en moyenne). (Il convient de souligner que certains ne répondaient pas aux critères établis initialement par la Société.)

C. PERSONNEL ENSEIGNANT

Le cours était donné par deux professeurs faisant partie du personnel de la Division des projets de la Société.

D. MOYENS DE FORMATION

Le premier groupe a été formé dans des locaux loués provisoirement, tandis que le deuxième a suivi un cours de formation au centre qui, depuis le mois de février 1969, était le lieu de toutes les activités de formation de la Société. Quatre grandes salles faisaient office de locaux de formation. Toutes ces salles peuvent être séparées par des portes à deux battants pour répartir un certain nombre de groupes. Trois de ces salles sont équipées de miroirs qui permettent l'observation par le personnel de surveillance. Toutes les salles disposent d'un matériel d'enregistrement vidéo et de lecture. Les salles sont meublées de chaises et de tables en forme de trapèze.

E. MATÉRIEL DIDACTIQUE

Aucun matériel didactique n'a été préparé pour le cours d'aides-enseignants. Pour le cours d'auxiliaires scolaires, on a élaboré les grandes lignes d'un programme de formation dont l'exposé a été imprimé en deux versions, l'une pour le stagiaire et l'autre pour le moniteur [38, 39]. Bien que le titre identifie ce matériel didactique à un programme d'études, l'introduction révèle clairement qu'il ne constitue pas un programme au sens habituel du terme, mais un exposé du processus plutôt que du contenu du cours. Ce matériel constitue un point de départ, un guide qu'on peut suivre, des questions et des assertions qu'on peut utiliser pour stimuler la discussion et, à l'intention des stagiaires, des documents de référence et des feuilles de travail.

F. MÉTHODES DE FORMATION ET CONTENU DU PROGRAMME

Bien qu'on n'ait pas prévu un programme d'études rigide et qu'on ait laissé une grande marge d'action dans la façon et l'ordre d'aborder le programme, l'objectif consistait à préparer des auxiliaires à assumer les tâches non professionnelles des enseignants diplômés, et qui sont exposées ci-dessous :

Fonctionnement du matériel audio-visuel

Les auxiliaires ont suivi un cours d'environ 60 heures sur les principes de base, l'utilisation, les limites, le fonctionnement et l'entretien du matériel audio-visuel et la préparation du matériel d'instruction visuelle.

Fonctions concernant la bibliothèque

On a appris aux auxiliaires comment consigner et diffuser les informations reçues à la bibliothèque de l'école.

Travail de bureau

Les auxiliaires ont appris les rudiments du travail de bureau, tels que le classement, l'établissement des formules, la tenue des registres, etc. . .

Activités parascolaires

Les auxiliaires ont appris comment apporter leur concours dans l'exécution du programme d'éducation physique et dans les activités parascolaires.

Premiers soins

Cours de l'Ambulance Saint-Jean.

Prévention des incendies

Les auxiliaires ont appris les principes de base touchant la lutte contre les incendies, l'utilisation du matériel incendie et les exercices d'évacuation en cas d'incendie.

Les auxiliaires ont également appris comment seconder l'institutrice en faisant faire des exercices, en racontant des histoires, etc. Ils se sont initiés aux principes de la psychologie éducative et aux systèmes d'enseignement provincial et local. Ils ont également consacré une certaine partie de leur temps à la tenue (vêtements appropriés, attitudes, etc.) et à apprendre comment cette dernière pourrait contribuer à leur faire obtenir un emploi, à le conserver et à être un exemple pour les enfants [35].

L'apprentissage s'est effectué de façon peu conventionnelle, au moyen de discussions et d'autres techniques de groupe. Les stagiaires ont été encouragés à accepter un maximum de responsabilité pour leur propre apprentissage en ayant recours à leur instructeur ou à leur moniteur en tant qu'expert.

A la fin des six semaines d'instruction pour le premier groupe, et des 20 semaines pour le deuxième groupe, les stagiaires ont bénéficié de quatre semaines d'expérience pratique dans les écoles de Prince Albert. Ici, ils ont été en mesure d'appliquer leurs connaissances à une situation professionnelle.

G. PLACEMENT

Le placement a commencé avant le début de l'instruction. Un certain nombre de réunions ont eu lieu et des pourparlers ont été entamés avec les autorités locales et provinciales responsables de l'enseignement, en vue de discuter des avantages et des répercussions de l'emploi des auxiliaires. Les commissions scolaires de Prince Albert ont accepté de placer les stagiaires dans des classes où ils recevraient une formation pratique. L'expérience a convaincu les directeurs et professeurs des écoles où furent placés ces stagiaires que ces derniers constituaient un apport précieux et nécessaire pour le personnel [35].

Du premier groupe, 10 aides-enseignants ont été placés dans les écoles de Prince Albert et un à Sandy Bay dans la région nord. Dix auxiliaires du deuxième groupe ont été placés à Prince Albert, trois dans des écoles rurales voisines et un à Saskatoon.

La Société a remboursé les commissions scolaires des salaires des membres du premier groupe durant leur première année d'emploi, à la condition qu'avant le début de l'année scolaire suivante, le ministère de l'Éducation accorde des subventions. Il fut donc convenu, sous réserve de l'approbation d'une proposition précisant les modalités d'emploi des auxiliaires et les qualifications des personnes employées, de payer jusqu'à concurrence

de \$150 par mois pour le salaire de chaque auxiliaire. Ce montant fut complété par les commissions scolaires locales, ce qui porta les salaires mensuels entre \$225 et \$300.

H. FONCTIONS

Les seules données concernant les tâches exécutées par les aides-enseignants ou auxiliaires scolaires sont contenues dans une étude effectuée par le ministère de l'Éducation en 1971. On a alors rassemblé des données concernant 218 aides-enseignants dans la province, y compris ceux formés par Relance Saskatchewan et un grand nombre d'autres, sans formation reconnue, employés dès la disponibilité des subventions en 1969. Le tableau 10 montre les tâches exécutées par les aides-enseignants et le pourcentage de temps consacré à chacune.

I. SATISFACTION DES STAGIAIRES

Des 31 aides-enseignants et auxiliaires scolaires formés par Relance Saskatchewan, soit le premier groupe de l'été 1968, 18 étaient encore employés comme auxiliaires à l'automne 1971. Ce bilan semble révéler un fort degré de satisfaction. D'autre part, il pourrait refléter la rareté des postes donnant des satisfactions voire minimales aux personnes possédant un niveau d'études limité ou aux indigènes. Il faut tenir compte du fait que des 31 stagiaires, 29 étaient des femmes et que certaines d'entre elles ont sans doute abandonné leurs fonctions pour assumer leurs responsabilités familiales ou leur consacrer plus de temps.

Ce bilan révèle un certain mécontentement au sujet des salaires qui, en 1971, variaient entre \$225 et \$300 par mois.

J. SATISFACTION DE L'EMPLOYEUR

Le ministère de l'Éducation de la Saskatchewan a procédé à une enquête dans le but de connaître les opinions des surintendants sur les aides-enseignants. Dans certains cas, ce fut le directeur plutôt que le surintendant qui répondit aux questions, mais tous les résultats furent remis par le surintendant. Les questions et réponses suivantes ont été sélectionnées comme étant révélatrices de la satisfaction que l'employeur a obtenue du rendement des aides-enseignants. Malheureusement, les données ne nous permettent pas de comparer le rendement de ceux qui ont été formés par la Société de relance de la Saskatchewan à celui des auxiliaires qui n'ont pas reçu cette formation.

TABLEAU 10 (50)

Tâches exécutées par les aides-enseignants

POUR TOUTE LA PROVINCE

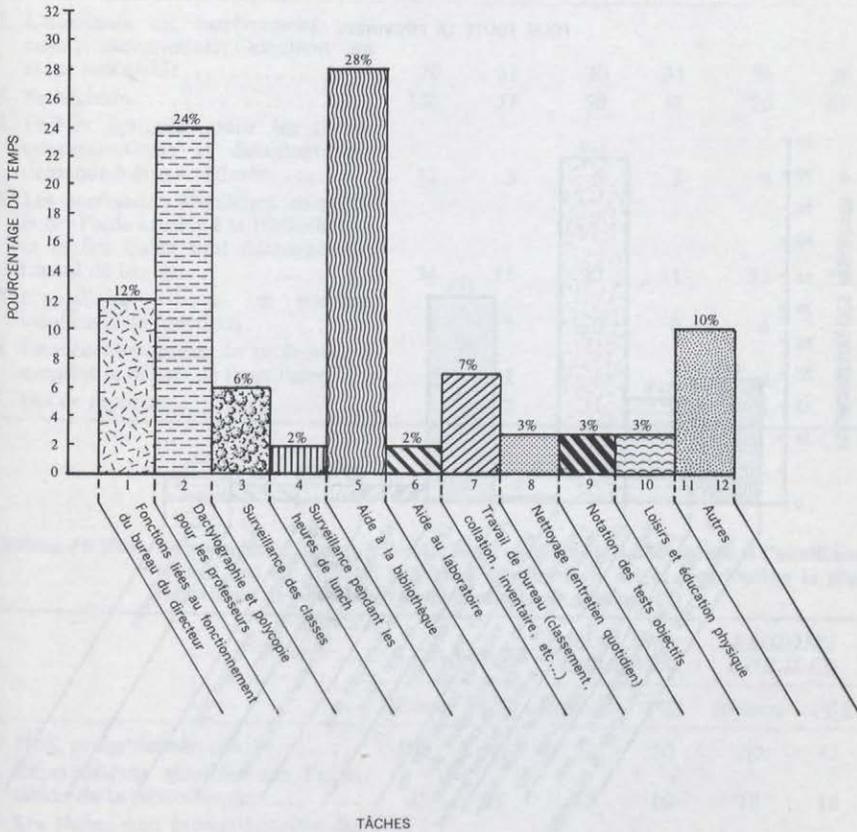


Tableau 11 [50] L'aide-enseignant a-t-il de bonnes relations de travail avec la personne sous la direction de laquelle il travaille?

	PROVINCE		RÉGIONS URBAINES		RÉGIONS RURALES	
	Réponse	(%)	Réponse	(%)	Réponse	(%)
1. Oui.....	208	95	102	98	106	93
2. Assez bonnes.....	4	2	1	2	3	2
3. Pas de réponse.....	4	2	0	0	4	4

TABLEAU 12 (50)

Question: Comment l'emploi des aides-enseignants a-t-il modifié

l'utilisation du temps supplémentaire des professeurs?

POUR TOUTE LA PROVINCE

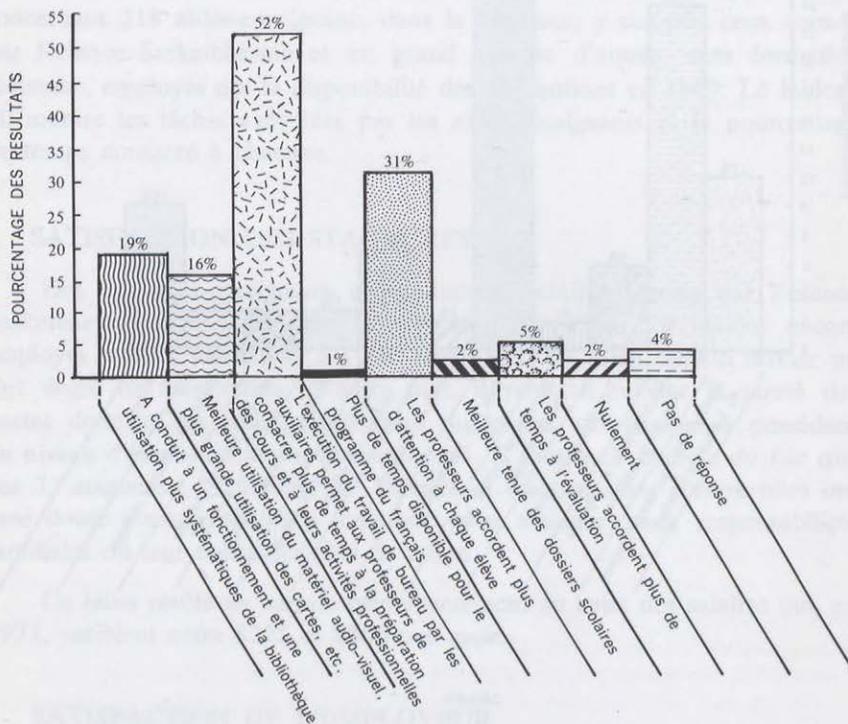


Tableau 13 [50] Y a-t-il eu un appui public favorable ou certaine réaction hostile à l'emploi des auxiliaires dans cette école?

	PROVINCE		RÉGIONS URBAINES		RÉGIONS RURALES	
	Réponse	(%)	Réponse	(%)	Réponse	(%)
1. Ni l'un ni l'autre, pas à ma connaissance, non.....	112	51	63	60	49	42
2. Oui; appui favorable.....	94	43	34	32	60	52
3. Pas de réponse.....	11	5	5	4	6	5

Tableau 14 [50] Comment le directeur et le(s) professeur(s) évaluent-ils les services assurés par les auxiliaires? Ont-ils décelé des atouts et des points faibles?

	PROVINCE		RÉGIONS URBAINES		RÉGIONS RURALES	
	Réponse	(%)	Réponse	(%)	Réponse	(%)
1. L'auxiliaire est extrêmement précieux; exceptionnel; excellent un atout indéniable.....	70	32	40	33	30	26
2. Satisfaisant.....	126	57	56	53	70	61
3. Faibles aptitudes pour les tâches administratives; la dactylographie demande à être améliorée.....	12	5	3	3	9	9
4. Les professeurs apprécient en particulier l'aide assurée à la bibliothèque et le fait qu'ils sont déchargés du travail de bureau.....	34	15	12	11	22	19
5. L'auxiliaire assume un nombre insuffisant de fonctions.....	4	2	0	0	4	3
6. Le mécontentement du professeur a entraîné le départ de l'auxiliaire....	2	1	2	2	0	0
7. Pas de réponse.....	5	2	1	0	4	3

Tableau 15 [50] Le programme éducatif de cette école aurait-il été aussi efficace si l'auxiliaire n'avait pas été employé? (C'est-à-dire quelle a été la contribution la plus importante de ce membre supplémentaire du personnel?)

	PROVINCE		RÉGIONS URBAINES		RÉGIONS RURALES	
	Réponse	(%)	Réponse	(%)	Réponse	(%)
1. Non, probablement pas.....	102	46	52	50	50	43
2. Répercussions sensibles sur l'utilisation de la bibliothèque.....	35	16	17	16	18	15
3. Les tâches non professionnelles des professeurs sont considérablement allégées; ces derniers peuvent mieux préparer leurs cours.....	91	41	43	41	48	42
4. Plus grande utilisation du matériel par les professeurs.....	29	13	18	17	11	9
5. Plus grande utilisation du centre des ressources par les élèves.....	15	6	7	6	8	7
6. Les professeurs ont accordé une plus grande attention à chaque élève....	38	17	24	23	14	12
7. Les auxiliaires ont apporté leur aide pour certains cours.....	1	1	0	0	1	0
8. Les auxiliaires ont joué un rôle important de liaison entre l'école et la communauté.....	7	3	0	0	7	6
9. Pas de réponse.....	6	2	0	0	6	5

Tableau 16 [50] Quelle a été la réaction générale de la commission scolaire employeur concernant l'efficacité des aides-enseignants dans cette école?

	PROVINCE		RÉGIONS URBAINES		RÉGIONS RURALES	
	Réponse	(%)	Réponse	(%)	Réponse	(%)
	1. Bonne; satisfaisante.....	138	63	63	60	75
2. Très enthousiaste.....	24	11	4	3	20	17
3. Pas de réaction; n'a pas fait part de sa réaction.....	25	11	18	17	7	6
4. Pas de réponse.....	27	12	16	15	11	9

K. SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES DES SERVICES

Bien que l'auxiliaire scolaire aide ou, dans un certain sens, assure des services au professeur, l'ultime bénéficiaire de l'action du professeur et de l'auxiliaire est naturellement l'élève. L'enquête du ministère de l'Éducation renfermait deux questions visant à évaluer la satisfaction des élèves ou leur réaction à l'emploi d'auxiliaires.

Tableau 17 [50] Les élèves entretiennent-ils de bons rapports avec l'aide-enseignant (c'est-à-dire apprécient-ils les services assurés par l'auxiliaire)?

	PROVINCE		RÉGIONS URBAINES		RÉGIONS RURALES	
	Réponse	(%)	Réponse	(%)	Réponse	(%)
	1. Oui; d'excellents rapports.....	171	78	79	75	92
2. L'aide-enseignant n'a aucun rapport avec les étudiants.....	14	6	12	11	2	1
3. Rapports moyens et d'ordre courant	17	7	3	2	14	12
4. Difficile à évaluer.....	2	1	1	0	1	6
5. Concernent en particulier l'utilisation du matériel de la bibliothèque..	2	1	0	0	2	0
6. Non; l'aide-enseignant manque de doigté.....	2	1	2	1	0	0
7. Pas de réponse.....	10	4	5	4	5	4

Tableau 18 [50] Dans cette situation, les élèves n'abusent-ils pas de la bonne volonté de l'aide-enseignant, (c'est-à-dire ne cherchent-ils pas à obtenir des privilèges contraires à la ligne de conduite de l'école)?

	PROVINCE		RÉGIONS URBAINES		RÉGIONS RURALES	
	Réponse	(%)	Réponse	(%)	Réponse	(%)
	1. Non, pas de problème.....	194	88	89	85	105
2. Ne s'applique pas ici.....	10	4	8	7	2	1
3. Oui.....	4	1	4	3	0	0
4. Pas de réponse.....	7	3	1	0	6	5

L. DIFFICULTÉS ET AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI D'AUXILIAIRES DANS CE DOMAINE

Bien que les données de l'enquête du ministère de l'Éducation de la Saskatchewan ne nous donnent aucune précision sur les atouts et les points faibles particuliers des aides-enseignants ou auxiliaires scolaires formés par Relance Saskatchewan, elles nous apportent une foule d'informations sur les difficultés et les avantages liés à l'emploi d'auxiliaires dans les écoles.

Les résultats de l'enquête révèlent que les auxiliaires ont leur place dans le système scolaire. Leur contribution la plus précieuse consiste à alléger les enseignants professionnels de leurs tâches administratives, permettant ainsi à ces derniers de consacrer plus de temps à la préparation des cours et aux autres activités professionnelles. Les auxiliaires semblent être bien acceptés par les professeurs et le personnel de surveillance, les élèves et le public.

Certaines des difficultés et des limites auxquelles on s'est heurté au début provenaient d'une absence de définition des fonctions, un manque de qualifications spéciales (en particulier sur le plan administratif), et un manque de familiarisation avec les formules et les méthodes concernant l'administration scolaire ; toutefois, ces difficultés et ces limites ont été largement surmontées puisque les auxiliaires ont su s'adapter aux conditions de leur poste [50].

La contribution de Relance Saskatchewan réside moins dans la formation d'un groupe de défavorisés que dans la création d'un emploi qui occupe désormais plus de 200 personnes. Le rôle de l'auxiliaire aurait pu être créé par le ministère de l'Éducation sans l'intervention de la Société de relance, mais celle-ci a su élaborer un programme de formation, placer ses stagiaires dans les écoles où leur était confié un rôle qui n'avait encore jamais existé, et conclure les accords nécessaires avec le ministère de l'Éducation et les commissions scolaires en ce qui concerne la rémunération de ce personnel supplémentaire.

PARTIE X

Formation et emploi des moniteurs (SASK.)

Le deuxième groupe de personnes appelées à jouer un rôle d'auxiliaires dans une société de relance a été un groupe de huit personnes engagées et sommairement formées comme moniteurs en janvier 1969. Il s'agit des premiers moniteurs formés par Relance Saskatchewan en vue d'un emploi dans son propre centre de formation et dans d'autres établissements ou agences. Dans les groupes subséquents, on comptait des professionnels de l'enseignement, mais le premier groupe comprenait uniquement des non-diplômés, dont la plupart appartenaient aux couches défavorisées de la population. La présente partie de l'exposé traite de la formation et de l'emploi des non-diplômés.

A. ÉLABORATION DU PROGRAMME

A la suite du cours d'aide-enseignant donné en 1968, Relance Saskatchewan décida d'engager comme moniteurs des personnes dont le milieu culturel ressemblait à celui des participants à ses cours.

Les huit personnes du premier groupe ont toutes bénéficié d'une semaine de formation aux techniques de groupe, avant de se préparer pendant une semaine et demie à leur fonction de moniteur, soit pour la préparation à la vie, soit pour la formation élémentaire. Après six mois au travail, ils prenaient part à un cours de perfectionnement d'une semaine. Plus tard, un programme de formation des moniteurs d'une durée de quatre mois fut mis au point, expérimenté et révisé. Enfin, on décida que le cours de moniteurs pour la préparation à la vie pouvait se donner en huit semaines et c'est la durée actuelle du cours. Une bonne partie de la matière traitée dans la présente partie provient de la deuxième édition du manuel pour ce cours [37].

B. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

Actuellement la plupart des moniteurs-stagiaires sont sélectionnés en vue de ce programme par les employeurs ou les employeurs éventuels ou encore choisis parmi les personnes qui ont suivi le cours de préparation à la vie donné par la Société. Au tout début, on les recrutait avec la collaboration d'un certain nombre de centres d'orientation. Nous énumérons ci-dessous les principaux critères de sélection.

1. Le consentement à subir un examen écrit dont les résultats serviraient à décider en partie de leur entrée.
2. Le consentement à se soumettre à une expérience préparatoire pendant deux jours, à la suite de laquelle une décision serait prise au sujet de leur acceptation.
3. Un âge minimum de 23 ans ¹ et un âge maximum de 55 ans.
4. Certains traits démontrant une intelligence au-dessus de la moyenne; par exemple une formation scolaire ou l'équivalent, culture personnelle, curiosité, maîtrise des langues, éventail d'intérêt, intérêt pour la promotion professionnelle, aptitude à rédiger.
5. L'intérêt pour le travail avec les gens, manifesté par le genre d'emploi ou l'expression des préférences.
6. Le besoin de candidats masculins et féminins, Indiens, Métis, et Blancs venant d'un milieu socio-économique semblable à celui des élèves auprès desquels ils seraient moniteurs.

Les candidats étaient soumis à un examen. Le tableau 19 indique les variables mesurées, les tests utilisés et les critères de sélection.

Tableau 19. Critères de sélection pour les candidats du stage préparatoire

<i>Variable mesurée</i>	<i>Instrument/échelle</i>	<i>Critère de notation et de direction</i>
Compréhension de la lecture	<i>General Reading for Understanding (RFU)</i>	11 ^e année ou mieux
Préférences touchant les situations de travail	<i>Kuder Personal Preference Record (KP)</i> Préférence pour: Situation de groupe Situations stables (familiales) Discussions d'idées Éviter les conflits Diriger les autres	(Fort = 70+, faible = 40, moyen 70) fort faible moyen ou fort moyen ou faible moyen ou faible (dans ce cas voir le type de chef au GHI)

¹ Les conditions d'âge ont été abaissées en pratique, sinon en principe. Les âges s'échelonnaient entre 19 et 49 ans.

Tableau 19. Critères de sélection pour les candidats du stage préparatoire (suite)

Personnalité	<i>16 Personality Factor Questionnaire (16PF)</i>	(Fort = 7 - 10, faible = 1 - 4 moyen = 5 et 6)
	Chaleur	fort
	Maturité	fort
	Domination	moyen
	Enthousiasme	fort
	Conscience	moyen ou fort
	Esprit d'aventure	moyen ou fort
	Sensibilité	fort
	Caractère soupçonneux	faible
	Excentricité	moyen
	Esprit évolué	moyen
	Insécurité	faible
	Goût de l'expérience	moyen ou fort
	Autonomie	moyen
	Maîtrise de soi	moyen
	Tension	moyen ou faible
Intelligence — Aptitude à résoudre des problèmes nouveaux	<i>Matrices progressives de Raven</i>	Percentile de 70 ou plus
Aptitudes professionnelles	<i>General Aptitude Test Battery (GATB)</i>	Général — 110+ Verbal — 110+ Numérique — moyen ou plus
Rigidité et dogmatisme	<i>Scale of Self-Assertiveness and Rigor (SSAR)</i>	Moyen ou faible
Souplesse spontanée	<i>Alternate Uses (AU)</i>	Moyen ou fort
Comportement de chef	<i>Guilford Holley L Inventory (GHI)</i>	Aucune déviation extrême
Aptitude au commandement	<i>Leadership Ability Evaluation (LAE)</i>	résultat de 10 ou moins: vérifier s'il peut influencer de façon démocratique
Intérêts professionnels	<i>Geist Picture Inventory</i>	Recherche un service social de qualité, moyen ou moins par rapport à la capacité de convaincre, moyen ou plus par rapport à l'aptitude à lire et à écrire.

On examinait les résultats des tests pour y découvrir une « analyse de profil » préétablie et, à partir de cette analyse, certains étaient invités à prendre part à une expérience préparatoire de deux jours organisée pour leur donner l'occasion de se familiariser avec le programme et avec les personnes avec lesquelles ils seraient appelés à travailler tout en fournissant au personnel chargé du programme de relance l'occasion de les observer et de les évaluer. Pendant ces deux jours, les candidats visionnaient des rubans magnétoscopiques illustrant de fortes interactions de groupes; ils en discutaient et prenaient part à des expériences structurées, verbales et non verbales,

utilisées pour la formation aux relations interpersonnelles et examinaient les problèmes interpersonnels et les problèmes de groupe qui s'en dégagaient. Toute cette expérience visait, non pas à vendre le poste aux candidats, mais à leur présenter ses aspects les plus difficiles afin que les abandons se produisent à ce moment plutôt qu'à la suite de leur entrée en fonction.

Jusqu'ici, 63 moniteurs ont parachevé leur formation en groupes composés surtout de non-diplômés. Ce chiffre comprend 22 candidats autochtones et 41 Blancs (36 hommes et 27 femmes). Il y a des anciens détenus, des mères célibataires et des personnes dont la vie a été sérieusement perturbée par la boisson. En d'autres mots, leur expérience de la vie ressemble à celle des stagiaires avec lesquels ils sont appelés à travailler. Leur niveau de scolarité se situe au-dessus de la moyenne, s'échelonnant de la septième année au niveau universitaire pour quelques candidats (scolarité moyenne : 11^e année). L'âge des candidats au moment de leur formation variait entre 19 et 49 ans (moyenne : 26 ans).

De plus, deux moniteurs d'expérience dans la préparation à la vie ont bénéficié d'une formation en vue de la préparation des moniteurs.

C. PERSONNEL ENSEIGNANT

Le premier groupe de moniteurs a reçu une formation de deux semaines dans les techniques des groupes dispensée par trois spécialistes de la formation (une semaine au début du programme et l'autre six mois plus tard). Ceux qui devaient devenir moniteurs pour le programme de préparation à la vie ont reçu une formation plus poussée du personnel de la Société chargé de ce programme, avec l'assistance d'un psychologue scolaire et d'un travailleur social. Quant à ceux qui se destinaient au programme de formation élémentaire, le directeur de ce programme les initiait aux méthodes et au matériel didactique. Les spécialistes de la formation n'ont pas pris part à la formation des groupes subséquents. Ceux-ci reçoivent leur formation du personnel de la Société (personnel enseignant travaillant de concert avec les concepteurs des cours et assisté des moniteurs des promotions précédentes).

D. MOYENS DE FORMATION

Sauf pour le premier groupe, qui a suivi son cours de formation à l'hôtel de l'endroit, les moniteurs ont reçu leur formation dans le centre décrit à la partie précédente.

E. MATÉRIEL DIDACTIQUE

On a mis au point une masse imposante de matériel didactique, en plus du matériel qu'on a acheté en vue de la formation des moniteurs. Voici la

liste de ce matériel, empruntée au manuel pour la formation des moniteurs du programme de préparation à la vie :

1. *Handbook for Life Skills Coaches in Training*, Saskatchewan NewStart Inc., 1972.
2. Himsl, R., et collaborateurs, *Life Skills: A Course in Applied Problem Solving*; Saskatchewan NewStart Inc., 1972.
3. *Life Skills Coaching Manual*, Saskatchewan NewStart Inc., 1972.
4. Les manuels des divers fabricants d'appareils audio-visuels.
5. Warren, V.B., *How Adults Can Learn More — Faster*; National Association For Public School Adult Education, 1961.
6. Parnes, S.J., *Creative Behaviour Workbook*; Charles Scribner's Sons, 1967.
7. Warren, P.W., *Problems and Needed Life Skills of Adolescents*; Saskatchewan NewStart Inc., 1971.
8. Gryba, E., et Kyba, A., *A Plan for a Life Skills Course for Northern Adolescents*; Saskatchewan NewStart Inc., 1972.
9. Mardell, E., *Life Skills for Corrections*; Saskatchewan NewStart Inc., 1971.

Le matériel préparé pour les moniteurs de la formation élémentaire comprend :

4 manuels de l'instructeur pour le programme 5-10

LINC : *Learning Individualized for Canadians* — apprentissage individualisé pour les Canadiens

Le manuel de l'instructeur pour le programme BLADE (*basic literacy* : alphabétisation de base)

Le manuel de l'instructeur pour le programme *Fluency First* (anglais oral).

F. CONTENU DES COURS

Le premier groupe au complet a suivi, en tout, deux semaines de formation aux techniques de groupe. Après la première semaine, ceux qui se destinaient à devenir moniteurs de préparation à la vie poursuivaient une autre semaine et demie de formation semblable, alors que les candidats à l'enseignement de la formation élémentaire continuaient leur stage en étudiant les questions suivantes : l'utilisation du matériel didactique, le choix du matériel pour répondre aux besoins de chaque élève, comment aborder l'élève en respectant sa personnalité propre, comment comprendre les problèmes, les craintes et les incapacités physiques des élèves ainsi que les autres circonstances qui peuvent expliquer leur manque d'instruction. Depuis lors, on a mis au point des stages de formation différents pour les moniteurs de la préparation à la vie et les moniteurs de la formation élémentaire, ce qui n'a pas empêché huit personnes de recevoir une formation mixte dans la préparation à la vie et la formation élémentaire. La plupart des candidats pour le stage de la formation élémentaire étaient des professionnels de l'enseignement, alors que presque tous les moniteurs-stagiaires de la préparation à la vie étaient des non-diplômés. Le cours de base pour les moniteurs

de la préparation à la vie a subi une révision qui tient compte de son expérimentation.

Le projet du nouveau manuel décrit un cours qui comporte 22 éléments :

1. Vue d'ensemble du cours de préparation à la vie et du cours de formation des moniteurs de la préparation à la vie.
2. Échange sur les documents distribués. L'échange est centré sur la brochure, *How Adults Learn More — Faster* (voir la liste du matériel didactique).
3. Entraînement à la décontraction. Les symptômes de l'accumulation de la tension, situations de tension, méthodes pour réduire la tension.
4. Le maniement du magnétoscope.
5. Les comportements de présence. Rencontre du regard, communication verbale et non verbale, mouvement corporel, l'art d'écouter.
6. La communication et les techniques de solution de problèmes au moyen des relations interpersonnelles. La communication non verbale, la perception, la déformation et la transmission de l'information, l'expression d'une émotion et la réaction à un sentiment, la franchise, l'ouverture d'esprit, et la rétroaction responsable.
7. La formation du groupe pour la solution de problèmes. Le perfectionnement psychosocial, les comportements utiles et nuisibles, la dynamique de groupe, le développement d'un comportement équilibré et autonome.
8. Le psychodrame. L'utilisation du psychodrame comme technique pour régler des problèmes.
9. Exercice d'évaluation en vue de la poursuite du stage. Une situation d'essai pour évaluer le niveau atteint dans les habiletés exploitables et choisir ceux qui poursuivront et ceux qui interrompront leur stage.
10. La modification du comportement. L'utilisation des récompenses et des punitions pour influencer sur le comportement.
11. L'orientation du comportement individuel par entrevue personnelle. Les concepts et les méthodes pour aborder l'orientation du comportement par entrevue personnelle (axée sur le rendement).
- 12a. Le comportement créateur. Comment se servir de la technique du comportement créateur pour résoudre un problème.
 - b. Formation à la méthode de résolution des problèmes du programme de préparation à la vie. Comment reconnaître et définir un problème, choisir et mettre en pratique une solution et évaluer les résultats.
13. Comment comprendre la théorie de la préparation à la vie. Les idées de base qui structurent la préparation à la vie.
- 14a. Relations publiques. Comment présenter le programme de préparation à la vie aux groupes de l'extérieur.
 - b. Relations internes. L'art de l'interaction appropriée, la structure hiérarchique, les rôles, les postes, le comportement souhaitable des employés.
15. Comment présenter le programme de préparation à la vie. Comment communiquer la démarche, la théorie, la valeur, l'utilité et les techniques fondamentales de la préparation à la vie.
16. L'art de poser des questions, l'animation des échanges, la méthode des cas.
17. Comment modifier et développer une séance.

18. L'arrivée continuelle de nouveaux élèves. La démarche et les exigences de cette méthode; comment modifier en conséquence le cours de préparation à la vie.
19. Comment créer et conserver les ressources. Le matériel et les collaborateurs experts.
20. L'évaluation du progrès des élèves.
21. Stage pratique. La planification, la préparation et la présentation de leçons de préparation à la vie.
22. Stage sur place. Voyages, visites guidées, travail et vie sur place.

G. MÉTHODES DE FORMATION

Le cours de formation des moniteurs, tel qu'il se présente après de nombreux essais et de multiples révisions, s'efforce de lier les techniques de formation dans l'art du comportement à la mise en valeur du potentiel des personnes et des groupes [37].

Le cours est conçu en vue de rendre les participants capables non seulement d'initier les élèves à la préparation à la vie, mais d'en être eux-mêmes des modèles. Cela veut dire que, pendant leur formation, les futurs moniteurs doivent acquérir eux-mêmes ces connaissances. Le manuel souligne qu'ils doivent être des modèles vivants des connaissances qu'on veut inculquer aux élèves. C'est pour cela que chaque élément du cours poursuit deux séries d'objectifs : l'une vise le développement personnel et l'autre, la formation comme moniteur. Les objectifs de développement personnel comportent, dans la plupart des cas, l'initiation à l'application des connaissances dans la vie courante et, grâce à cette application, à l'enseignement par l'exemple. Les objectifs de formation comme moniteur comportent l'utilisation de ces connaissances dans le processus de formation ou au cours des stages pratiques, non seulement pour s'en servir, mais aussi pour pouvoir les expliquer, les illustrer et les démontrer.

Dès le départ, le candidat-moniteur participe activement aux échanges et aux exercices d'application. C'est peut-être la première fois qu'il est appelé à formuler ses connaissances et ses sentiments devant un groupe. Chaque explication et chaque discussion est suivie d'un exercice pratique. On encourage les candidats à enseigner aux autres ce qu'ils ont appris dans leur vie courante tout autant qu'ils l'enseignent aux élèves du centre de formation. Ils apprennent à se sensibiliser aux autres et à reconnaître l'effet qu'ils créent sur les autres ; on leur donne beaucoup d'occasions de pratiquer les techniques de groupe. Ils apprennent à employer le psychodrame comme technique de solution des problèmes et à montrer aux autres comment s'en servir ; comment modifier le comportement par l'exploitation des situations imprévues ; comment aider les autres par l'orientation en entrevue personnelle et comment utiliser la méthode du comportement créateur. Ils doivent posséder les principes fondamentaux de la préparation à la vie assez bien pour pouvoir les expliquer à une autre personne, à des groupes et par l'entremise des média. Ils développent et emploient les études de cas, préparent des

schémas détaillés de leçons et un plan détaillé pour modifier le cours de préparation à la vie en fonction de l'arrivée continue de nouveaux élèves. Ils apprennent à se servir des personnes et du matériel de leur milieu comme ressources et commencent à constituer une collection de matériel-ressource. Ils s'habituent à se servir de l'évaluation par rétroaction sans réagir de façon défensive. Le stage les conduit dans le milieu humain et les encourage à explorer les situations qui élargiront leur compréhension des problèmes et du style de vie des élèves.

Pendant tout le stage, on a largement recours aux méthodes et au matériel audio-visuel et les candidats apprennent à assembler les appareils et à les faire fonctionner.

H. EMPLOI : FONCTIONS

Jusqu'ici, la Société a formé 64 non-diplômés comme moniteurs. Ce chiffre comprend 12 personnes qui n'avaient pas de qualifications professionnelles et qui se sont jointes à des groupes composés surtout de professionnels de l'enseignement.

Le premier groupe a été engagé au complet par la Société. Quatre membres du deuxième groupe, et deux du troisième, ont aussi été employés par la Société. Plusieurs membres de ces derniers groupes ont été invités à combler des vacances créées par suite de démissions ou, dans deux ou trois cas, de mutations à d'autres postes au sein de la Société. Cependant, la plupart sont devenus des moniteurs de la préparation à la vie ou de la formation élémentaire et ont persévéré dans ce rôle. La demi-douzaine de non-diplômés qui, à un moment ou l'autre, sont devenus des moniteurs de la formation élémentaire ont tous bénéficié d'un apprentissage particulier sur l'emploi du matériel didactique et des méthodes avant d'être affectés à des classes sous la surveillance d'un professionnel de l'enseignement .

Les tâches des moniteurs sont comprises dans les techniques auxquelles on les initie. Ils appliquent en particulier ces connaissances aux activités suivantes :

1. Rassembler le matériel, l'appareillage et les autres fournitures.
2. Agencer les leçons.
3. Choisir et appliquer les techniques d'enseignement.
4. Aménager le local pour arriver au meilleur résultat.
5. Repérer et contacter les experts.
6. Utiliser les appareils audio-visuels et le matériel de référence.
7. Former les groupes de façon à arriver au meilleur résultat (groupe entier, groupe de travail, trio, duo, groupe-contre-groupe).
8. Guider le groupe dans sa démarche.
9. Adapter le matériel au cours.
10. Évaluer le progrès des élèves.
11. Servir de moniteur pendant le cours.

On n'a fait aucun effort pour placer les autres qui ont suivi le cours de formation des moniteurs, à part de s'assurer qu'ils étaient inscrits auprès des centres de main-d'oeuvre et de leur fournir toutes les informations utiles pour les aider à trouver un emploi qui répondait à leur formation. La plupart ont pu trouver un tel emploi. Des moniteurs formés par la Société travaillent au ministère de la Main-d'oeuvre, dans un pensionnat pour les Indiens à la Réserve indienne Rousseau, à la Fédération des Indiens de la Saskatchewan, au ministère provincial du Bien-être (dans le secteur de la libération conditionnelle), au Centre d'apprentissage de l'Alberta, au Centre de réadaptation de l'Association d'hygiène mentale, dans les collèges communautaires, au ministère de l'Éducation des Territoires du Nord-Ouest, et, sous contrat, au service social de la ville de Prince Albert. Il est impossible d'énumérer toutes les tâches exécutées par les moniteurs dans ces divers emplois, mais ils utilisent tous au moins quelques-unes des connaissances acquises au cours de leur formation.

A la suite de la décision de présenter les cours de Relance Saskatchewan dans d'autres provinces, il a fallu former du personnel pour ces projets. Le personnel affecté aux projets (sélectionné en dehors des cadres de la Société) se composait en grande partie de professionnels de l'enseignement. On a élaboré des programmes de cours d'une durée de six semaines pour les moniteurs de la formation élémentaire et de la préparation à la vie. Même si ces programmes étaient conçus pour des spécialistes, un bon nombre de personnes sans qualifications professionnelles s'y sont inscrites. De plus, certaines personnes qui n'avaient pas de qualifications professionnelles font sans doute partie du groupe de 60 à 70 instructeurs que les établissements ont formés à l'utilisation du programme 5-10 pour adultes (*LINC : Learning Individualized for Canadians* — apprentissage individualisé pour les Canadiens) mis au point par la Société.

Presque tous les participants à ces derniers cours sont encore employés comme moniteurs ou instructeurs dans des projets de démonstration et des établissements d'enseignement.

I. SATISFACTION DES STAGIAIRES

On n'a fait aucun effort pour déterminer dans quelle mesure les stagiaires sont satisfaits de leur emploi, mais le fait que la plupart continuent à occuper un poste correspondant à leur formation révèle un certain niveau de satisfaction. Les moniteurs au service de la Société sont très satisfaits de leur travail, d'après les observations du personnel de cadre. Les moniteurs eux-mêmes ont confirmé ce fait au cours d'entretiens que nous avons eus avec eux. Ils éprouvent de la satisfaction à travailler avec les gens et ceux qui font partie de la Société depuis quelque temps sont heureux d'avoir pris part à une entreprise nouvelle depuis ses débuts, d'avoir commencé avec

presque rien et pris part à l'élaboration et à la mise en oeuvre des programmes¹. Selon le personnel de cadre, les moniteurs ont suggéré certaines améliorations qui ont été très utiles pour la révision et l'élaboration du cours.

Quelques-uns n'ont éprouvé aucune satisfaction à leur travail et sont retournés à leur emploi antérieur ou sont en chômage.

Un bon nombre ont quitté leurs postes, au moins de façon temporaire, pour poursuivre leur formation.

J. SATISFACTION DE L'EMPLOYEUR

Comme nous ne disposons d'aucune évaluation systématique du rendement, nous devons nous fier aux observations des cadres de la Société et à la rétroaction des autres employeurs pour nous faire une idée de la satisfaction des employeurs.

Les cadres de la Société se disent très satisfaits. Le personnel chargé du programme de préparation à la vie attribue aux moniteurs une grande part du succès que connaît le programme en question. Il ne souligne pas seulement leur dévouement et leur enthousiasme, mais aussi leur intuition pratique dans leurs relations avec les élèves. Le directeur de la formation élémentaire, dont le secteur emploie à la fois des moniteurs et des enseignants professionnels comme instructeurs, affirme qu'on ne les distingue presque pas, les uns des autres, sauf que les enseignants professionnels ont plus d'aptitudes pour le diagnostic et l'explication. Par ailleurs, les élèves éprouvent moins de craintes vis-à-vis des auxiliaires, ils se sentent moins menacés... ne perçoivent pas de distance... s'adressent et demandent de l'aide plus facilement à l'auxiliaire².

Dans l'ensemble, la rétroaction des employeurs a été bonne. Certains employeurs de la Saskatchewan commencent à accorder plus d'attention aux personnes qui ont bénéficié d'une formation comme moniteurs. Ce changement est une conséquence directe de la satisfaction que ces employeurs ou d'autres ont obtenu du rendement des moniteurs employés auparavant. Certains moniteurs qu'on avait écartés, en partie au moins à cause de certaines difficultés de communication, ont fini par trouver un emploi. La facilité de communication et l'éveil aux autres, tels qu'on les acquiert pendant la formation de moniteur, sont des atouts importants pour obtenir et garder un emploi.

K. SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES DES SERVICES

Encore une fois, nous devons nous fier aux observations des cadres de la Société pour évaluer cette satisfaction. Certains surveillants ont pu observer l'interaction des moniteurs et des élèves pendant plusieurs années.

¹ Moniteur de Relance Saskatchewan, conversation en juillet 1972.

² Mullen, V., Directeur de la formation élémentaire, Relance Saskatchewan, conversation en juillet 1972.

Ils semblent d'accord pour souligner que, dans presque tous les cas, les élèves (ou les bénéficiaires des services) réagissent très bien vis-à-vis de leurs moniteurs, qui viennent d'un milieu culturel semblable au leur. Ils communiquent facilement avec les moniteurs, les appellent par leur prénom, les prennent comme modèles et aspirent même à des postes semblables. On encourage les stagiaires indigènes à rencontrer les moniteurs indigènes, car ils peuvent ainsi se voir comme moniteurs ou dans des rôles d'assistance semblables. Bref, ils ne sentent pas « d'abîme » entre eux et le professeur. Ils n'ont pas peur de parler ou de demander de l'aide à leurs moniteurs, qui disposent de tout le temps dont ils ont besoin.

L. DIFFICULTÉS ET AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI D'AUXILIAIRES DANS CE DOMAINE

Comme nous le soulignons dans la troisième partie, un des problèmes à prévoir quand on emploie des personnes défavorisées comme auxiliaires est une certaine perte d'identification avec les bénéficiaires des services. Rien n'indique que cela soit arrivé dans le groupe de personnes formées comme moniteurs par Relance Saskatchewan. Ces dernières communiquent facilement et avec les bénéficiaires des services et avec les spécialistes.

Ceux qui sont demeurés au service de la Société s'acquittent très bien des tâches pour lesquelles on les avait formés. Les élèves réagissent très bien à leur égard, qu'ils soient instructeurs ou conseillers. (Les conseillers professionnels voient souvent d'un mauvais oeil l'orientation par les auxiliaires, mais la plupart des cadres de la Société qui ont vu les moniteurs avec les élèves se rendent compte que les moniteurs peuvent rejoindre des personnes que les spécialistes ne pourraient pas atteindre.) Les moniteurs peuvent aussi communiquer avec les cadres (à la Société comme dans leurs milieux de travail). Cela constitue nettement un atout pour la personne défavorisée, qui préférera souvent quitter un emploi plutôt que d'essayer de discuter de ses problèmes avec un supérieur ou un employeur.

L'emploi des auxiliaires comme moniteurs présente quand même des difficultés. Et les moniteurs et les cadres font remarquer que des études de niveau élémentaire sont insuffisantes. Les deux groupes soulignent les limites de vocabulaire des auxiliaires. Cela peut les gêner, par exemple, pour expliquer aux élèves les étapes à suivre pour surmonter un problème.

Une des caractéristiques des personnes qui ont suivi le stage de préparation à la vie est leur conviction qu'ils ont voix au chapitre pour décider de leur sort. Certains administrateurs et spécialistes considèrent cela comme un inconvénient.

On éprouve certaines difficultés à classer les moniteurs en vue d'un emploi. Les auxiliaires ne peuvent être classés comme enseignants ni comme aides-enseignants. Si on veut confier à un plus grand nombre d'entre eux les

fonctions pour lesquelles ils ont été formés, le système devra s'adapter et s'ouvrir pour les recevoir. Cela est vrai, non seulement pour les moniteurs, mais pour tous les auxiliaires, de façon générale. Il ne suffit pas de caser quelqu'un, il faut lui prévoir une situation légitime pour que son travail ait un sens. Il ne faut pas entraver ses possibilités d'avancement et sa rémunération doit correspondre aux services qu'il peut rendre. Si on donne sa chance à l'auxiliaire, le spécialiste pourra se consacrer plus librement aux tâches qui répondent à sa formation très dispendieuse et l'élève ou le bénéficiaire devrait profiter d'un service amélioré.

PARTIE XI

Formation et placement des travailleurs sociaux auxiliaires (SASK.)

Le deuxième programme élaboré par Relance Saskatchewan en vue de préparer des participants à un rôle précis d'assistance portait sur la formation de travailleurs sociaux auxiliaires.

A. ÉLABORATION DU PROGRAMME

Dans un rapport publié en mai 1969, Relance Saskatchewan a signalé les problèmes considérables qu'éprouvent les organismes de service social et de bien-être à recruter et à garder des spécialistes compétents. Les travailleurs sociaux sont rares et la concurrence pour retenir leurs services est aiguë. Leur charge de travail est souvent très lourde et, dans bien des cas, ils arrivent tout au plus à effleurer les besoins des bénéficiaires des services. Ces bénéficiaires sont déçus et s'aigrissent et les spécialistes deviennent la proie de la frustration et de l'épuisement. Puisqu'un bon nombre des tâches accomplies par les spécialistes ne sont pas d'ordre professionnel, il a semblé à Relance Saskatchewan qu'on arriverait à un meilleur service et à une plus grande satisfaction en choisissant et en formant des auxiliaires pour exécuter les tâches non professionnelles. C'est ce qui a donné naissance au programme de formation des travailleurs sociaux auxiliaires [35].

B. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

Les participants à ce programme ont été choisis parmi les participants aux programmes de formation élémentaire et de préparation à la vie de la Société. Toutes ces personnes avaient un niveau de scolarité peu élevé. On s'est fondé sur les critères suivants : scolarité entre la 5^e et la 10^e année ; entre 18 et 45 ans ; un résultat minimum du test des matrices progressives de Raven, établi par un psychologue à partir d'une série de normes définies par la Société ; aucune infirmité physique qui empêcherait d'accomplir la

tâche ; l'empathie à l'égard des défavorisés et des résultats satisfaisants des tests pour mesurer la souplesse de la personnalité et la chaleur de l'accueil. Plusieurs des candidats choisis avaient eux-mêmes été des assistés sociaux.

Vingt-deux personnes ont reçu une formation complète comme travailleurs sociaux auxiliaires (24 se sont inscrites, 2 ont abandonné en cours de route). Parmi celles qui ont persévéré, on compte 14 hommes et 8 femmes. Leurs âges s'échelonnent entre 19 et 49 ans (encore une fois, le critère a été changé en pratique, sinon en principe). L'âge moyen des élèves était de 36 ans. Ils possédaient de 5 à 11 années d'études (moyenne : 9 années).

C. PERSONNEL ENSEIGNANT

Deux travailleurs sociaux professionnels dirigeaient le cours et assuraient l'enseignement.

D. MOYENS DE FORMATION

Le cours était donné au centre de formation de la Société (voir la description à la page 71).

E. MATÉRIEL DIDACTIQUE

On a élaboré un schéma de cours de formation qui a été imprimé en deux versions, l'une pour le stagiaire, l'autre pour le moniteur [40, 41]. Comme nous le soulignons dans le cas du matériel didactique préparé à l'intention des auxiliaires scolaires, le cours consiste surtout dans la description d'une démarche avec des points de repère, des questions et des affirmations conçus pour provoquer les échanges. L'esquisse préparée à l'intention des futurs travailleurs sociaux auxiliaires exploite l'expérience de bénéficiaires de services sociaux que plusieurs d'entre eux partagent.

F. MÉTHODES DE FORMATION ET CONTENU DU PROGRAMME

Pour apprendre, les stagiaires ont eu recours à la méthode de la découverte, au moyen de recherches et d'échanges sur les divers aspects de leurs fonctions éventuelles ainsi que sur les aptitudes qui leur seraient nécessaires, du partage de leurs expériences, surtout celles qui se rapportent au bien-être social. Après avoir défini les domaines où les connaissances leur faisaient défaut, ils ont pris part à la recherche d'experts (travailleurs sociaux, spécialistes en puériculture et en hygiène mentale, infirmières visiteuses, agents de police, etc.) pour compléter leurs connaissances. Ils se sont servis de films comme sources d'information et comme point de départ pour des échanges. Ils se sont rendus sur place et ont trouvé, reproduits et

distribués des textes qui se rapportaient à leur stage. Certaines des techniques décrites dans la dixième partie ont servi ici. Grâce à ces méthodes, ils ont réussi, en 15 semaines, à explorer les domaines suivants [35] :

L'art des relations humaines

Le perfectionnement des techniques de relations humaines acquises au cours du stage de préparation à la vie. Participation à des discussions en groupes, travail d'équipe, étude de cas, communications au public, interviews des compagnons de stage, psychodrame, technique du visionnement de rubans magnétoscopiques accompagné d'une critique du groupe en vue de l'appréciation personnelle et du développement de la personnalité.

Maniement du matériel audio-visuel

Environ 10 heures d'enseignement sur la fabrication, l'utilisation et l'entretien du matériel audio-visuel, incluant le rétroprojecteur, le projecteur épiscopique, la caméra de télévision et l'enregistreuse à ruban magnétoscopique, les projecteurs de films de 16 mm et de 8 mm, le projecteur de diapositives, et le projecteur de films fixes.

Travail de bureau

Les techniques de base de la tenue de bureau : tenir les dossiers, dactylographier, remplir les formules, polycopier, assurer le service du standard et recevoir des appels, travailler avec le dictaphone et l'enregistreuse à cassettes.

Premiers soins

Cours de l'Ambulance Saint-Jean.

Bibliotechnie

Dix heures d'initiation à la commande des fournitures, la réception des livres, l'indexation, le rayonnage, la mise en circulation des feuillets et périodiques, la préparation des expositions, la réparation des livres.

Tenue

Les règles élémentaires de bonne tenue et d'hygiène personnelle.

G. PLACEMENT

On a rencontré des problèmes sérieux quand il s'est agi de trouver de l'emploi pour les travailleurs sociaux auxiliaires. Le personnel des agences locales de travail social ont manifesté un certain désir d'engager des auxiliaires, mais il semblait leur manquer l'appui des groupes qui financent leurs activités et, sans cet appui, ils ne pouvaient pas modifier les catégories d'emploi pour y inclure un énoncé des fonctions des auxiliaires. Finalement, deux travailleurs sociaux auxiliaires ont obtenu un emploi au bureau régional du ministère provincial de Bien-être, cinq ont trouvé un emploi dans des hôpitaux, deux dans d'autres établissements, alors que cinq autres ont obtenu un emploi qui avait un certain rapport avec leur formation ; six ont trouvé un emploi qui n'avait pas de rapport avec leur formation et un seul s'est inscrit à un autre cours de formation.

H. FONCTIONS : SATISFACTION

On n'a pas effectué de contrôle consécutif à l'emploi pour établir de façon précise les tâches exécutées par les travailleurs sociaux auxiliaires, ni pour évaluer leur satisfaction à l'égard de leur emploi. On a su toutefois que les bénéficiaires indigènes étaient heureux d'être servis par des travailleurs sociaux auxiliaires qui parlaient le cri.

I. DIFFICULTÉS ET AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI D'AUXILIAIRES DANS CE DOMAINE

La première difficulté se rapporte à l'acceptation des auxiliaires dans ce domaine. Une analyse des fonctions inhérentes à l'emploi semble s'imposer en premier lieu. Selon les personnes qui ont cherché à créer des occasions d'emploi pour les travailleurs sociaux auxiliaires, plusieurs organismes n'ont jamais analysé les fonctions pour préciser combien de tâches accomplies par les spécialistes sont des tâches non professionnelles que des auxiliaires pourraient exécuter. Tant qu'on ne fera pas cette analyse, on ne saura pas quelle somme de travail l'auxiliaire peut accomplir ni quelle quantité de travail professionnel supplémentaire le personnel spécialisé pourrait accomplir si on le dégageait de ses tâches non professionnelles.

C'était là la difficulté principale, mais on en a connu une autre dans la réaction de certains administrateurs et cadres qui n'acceptaient pas de voir des « profanes » effectuer des tâches réservées jusqu'ici à des spécialistes, même s'il s'agissait d'aider des clients à faire leurs achats, à trouver une maison de pension ou à se trouver un emploi.

Même si très peu de personnes ont trouvé du travail comme travailleurs sociaux auxiliaires, le principal avantage qu'il y aurait à les employer dans ce domaine semble résider dans le fait qu'ils comprennent les bénéficiaires des services et connaissent leurs quartiers. Des villes comme Prince Albert, où se déversent les indigènes du Nord, semblent avoir un besoin urgent de travailleurs sociaux auxiliaires qui parlent le cri. On pourrait les affecter au terminus d'autobus, à certains hôtels, aux hôpitaux et à d'autres endroits pour aider les nouveaux venus à s'adapter à la ville, à surmonter les difficultés et à profiter des avantages inhérents au milieu urbain [35].

PARTIE XII

Formation et placement des auxiliaires sociaux (SASK.)

On a remarqué que, dès 1968, la Société de relance de la Saskatchewan avait mis de l'avant un plan de formation d'assistants qui seconderaient les spécialistes en assurant certains services dans les garderies, les écoles, les bibliothèques, les organismes de bien-être social, et en ce qui concerne les programmes de direction et d'orientation [36]. En 1968 et 1969, elle a enseigné à des gens à jouer des rôles précis d'auxiliaires dans les écoles et les organismes de bien-être social. En mars 1970, la Société a entrepris de tester un programme conçu pour assurer une formation de base à des auxiliaires et les préparer à exécuter une vaste gamme de tâches dans divers domaines des services humains.

A. ÉLABORATION DU PROGRAMME

La Société a pris de plus en plus conscience qu'il existait un noyau d'aptitudes et de connaissances commun aux besoins des assistants en services ou auxiliaires, dans tous les organismes de services humains. On a entrepris de définir ces domaines d'aptitudes et de connaissances et d'élaborer un cours qui permettrait d'acquérir ces aptitudes et ces connaissances. Les personnes qui ont suivi ces cours sont appelés auxiliaires sociaux, c'est-à-dire qu'elles sont qualifiées pour travailler dans les établissements sociaux.

Le cours, tel qu'il avait d'abord été conçu, a été mis à l'essai de mars à juillet 1970. Depuis ce temps, on l'a révisé considérablement pour l'orienter vers son but premier, l'assistance aux spécialistes, plutôt que vers le changement social. Leur cours révisé insiste beaucoup sur l'art de la communication.

B. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

Les participants ont été choisis parmi les élèves inscrits aux programmes de formation élémentaire et de préparation à la vie de la Société. Les critères

étaient les suivants : avoir terminé de cinq à dix années d'études, être âgé de 18 à 45 ans, obtenir une note minimum au test des matrices progressives de Raven administré par des psychologues d'après une série de normes élaborées par la Société, n'avoir aucun handicap physique qui empêcherait quelque participation active, avoir de l'empathie avec les défavorisés et des notes satisfaisantes aux tests qui déterminent la flexibilité et la chaleur de la personnalité.

Douze personnes (cinq hommes et sept femmes) ont commencé le cours de formation des auxiliaires sociaux et dix (quatre hommes et six femmes) l'ont terminé. Ces dix personnes se répartissaient de la façon suivante : cinq Blancs, trois Indiens et deux Métis. Elles avaient fait d'une 8^e à une 10^e année et elles étaient âgées de 18 à 46 ans (25 ans, en moyenne).

Le cours révisé exige que les participants aient terminé une 10^e année ou l'équivalent en anglais et en mathématiques et qu'ils sachent conduire une voiture.

C. PERSONNEL ENSEIGNANT

Le cours de formation des auxiliaires sociaux relève d'un professeur qualifié et d'un anthropologue et il est dispensé par un professeur et un travailleur social.

D. MOYENS DE FORMATION

Les futurs auxiliaires sociaux suivent leur cours au centre de formation de la Société (voir à la page 71).

E. MATÉRIEL DIDACTIQUE

Le cours de formation des auxiliaires sociaux est fondé sur la matière d'un manuel (*Socanic Course Manual*) rédigé par le personnel de la Société.

La méthode de dactylographie *MIND*¹ fait partie du cours.

On fait grand usage du matériel de bureau et des auxiliaires audiovisuels (machines à photocopier, projecteurs, magnétophones, etc.), et les élèves apprennent à se servir de tout ce matériel.

Le cours a fait l'objet de deux révisions depuis qu'il a été conçu. La troisième édition du *Socanic Course Manual* comprend une liste de documents et il recommande un certain nombre de films cinématographiques et de films fixes devant servir à l'enseignement.

¹ *MIND Inc.*, Stamford (Connecticut). Non compris dans le cours révisé.

F. MÉTHODES DE FORMATION ET CONTENU DU PROGRAMME

La méthode de la découverte exposée en détails dans la dixième partie sert à assurer la formation de base des auxiliaires sociaux. Le contenu du cours s'apprend en grande partie par le jeu de rôles, l'enregistrement sur ruban et la lecture des rubans, puis par des discussions et des évaluations. Les leçons théoriques sont liées à des leçons pratiques sur le fonctionnement du matériel et à des attributions au sein du groupe social.

Les élèves reconnaissent eux-mêmes les lacunes dans leurs connaissances ou leurs schémas de communication et proposaient des solutions.

Ce cours de quatre mois comprenait une formation en cours d'emploi dans une école élémentaire, un organisme de bien-être social et un centre d'accueil pour autochtones.

Le cours révisé dure six mois, la formation en cours d'emploi non comprise. Un tiers du temps environ est consacré à hausser à la 12^e année le niveau de la formation élémentaire, le reste se répartissant ainsi :

Processus de communication	Art de s'exprimer Art d'écrire Art d'écouter Études de cas
Techniques de bureau	Tenue des dossiers Utilisation d'une machine à photocopier Utilisation d'un magnétophone
Relations humaines	Relations interpersonnelles Aptitudes au commandement Capacité d'interviewer Relations entre auxiliaires sociaux
Croissance et développement humains	Croissance physique, mentale, émotive et sociale de la naissance à la vieillesse
Connaissances personnelles	Besoins humains Établissement d'un budget Établissement d'un horaire Pourquoi économiser ?
Organisation	Organisation des finances Relations interpersonnelles au travail Comportement éthique Soumission de cas

G. PLACEMENT : RENDEMENT

Comme dans le cas des autres personnes formées par Relance Saskatchewan, le personnel n'a pas pris l'initiative de trouver des emplois, croyant que les participants avaient reçu la formation voulue pour se chercher du travail.

Peu de participants au cours ont réussi à se trouver des emplois. On a depuis lors modifié l'orientation du cours ou, en d'autres termes, on a révisé le cours pour s'attacher à son but initial qui était l'« assistance » des spécialistes, plutôt que d'insister sur le changement social, comme on en était venu à le faire. En tant qu'aides qui peuvent exécuter bon nombre de tâches non professionnelles qui relèvent présentement des spécialistes parce qu'il n'y a personne d'autre pour les faire, nous espérons que les auxiliaires sociaux seront non seulement acceptés, mais aussi recherchés par les spécialistes dans bon nombre de domaines. En révisant le cours, on a consulté un grand nombre de ces spécialistes, de même que des bénéficiaires de services (Blancs et autochtones), et on a étudié des documents pour déterminer les aptitudes requises pour s'acquitter de tâches non professionnelles dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'application de la loi, des sciences du comportement et des affaires civiques. On considère les organismes suivants comme des employeurs éventuels des nouveaux auxiliaires sociaux : les associations d'Indiens et de Métis, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, les ministères du Bien-être social, de la Santé et de la Main-d'oeuvre, les commissions scolaires, les établissements pénitentiaires, la Société John Howard, les hôpitaux pour malades mentaux, les centres de soins gériatriques, les conseils des parcs et des loisirs, les services de police et les détachements de la Gendarmerie royale du Canada, et les entreprises privées.

H. DIFFICULTÉS ET AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI DES AUXILIAIRES DANS CE DOMAINE

Comme on l'a sous-entendu, la plus grande difficulté touchant l'emploi des auxiliaires semble être, au départ, de les faire accepter, respecter et soutenir par les spécialistes dans les domaines en question.

L'introduction aux nouveaux éléments du cours de formation des auxiliaires sociaux fait ressortir les avantages qu'il y aurait pour les spécialistes et les employeurs à engager des auxiliaires sociaux :

- Les spécialistes n'auraient plus à consacrer une part considérable de leur temps à s'acquitter de tâches à caractère non professionnel. Ainsi libérés, ils pourraient s'acquitter de plus de tâches professionnelles.
- Les services actuellement fournis aux clients pourraient être étendus et améliorés.
- On pourrait entreprendre plus de travail de prévention et de rééducation.

Les auteurs du cours ne sont cependant pas uniquement intéressés par les avantages éventuels pour les spécialistes et les bénéficiaires des services ; ils s'intéressent aux avantages dont pourrait bénéficier un groupe important

de gens qui se trouvent présentement exclus d'emplois intéressants en raison de leur formation scolaire insuffisante. Ces gens considèrent le cours de formation des auxiliaires sociaux comme une préparation à un travail que les pauvres peuvent faire ici présentement, mais ils le considèrent surtout comme une étape qui leur permettra de progresser dans l'échelle sociale. Ce système des « Nouvelles carrières » pourrait suppléer au système actuellement en vigueur selon lequel les spécialistes éventuels fréquentent l'école élémentaire, l'école secondaire, puis l'université, avant d'obtenir un emploi. Le modèle d'avancement que Relance Saskatchewan a cherché à appliquer en créant des postes d'auxiliaires à deux niveaux (auxiliaires sociaux et moniteurs), prend en charge la personne qui est typiquement un cas d'abandon scolaire en chômage pour compléter sa formation scolaire et lui donner une formation professionnelle qui est suivie d'une expérience pratique au niveau d'« aide » ou d'auxiliaire social ; la personne peut ensuite recevoir une formation ultérieure qui la fera passer au niveau des moniteurs et, éventuellement, au niveau professionnel.

Il existe un grand besoin d'auxiliaires sociaux dans les agglomérations du Nord, spécialement dans les domaines médical et juridique. Dans ces agglomérations et dans ces domaines, les professionnels sont non seulement rares, mais ils sont aussi gênés par un problème de communication avec des clients parlant cri ou chipewyan ; ce problème pourrait être surmonté ou en grande partie résolu par l'emploi d'auxiliaires indigènes.

PARTIE XIII

Formation et placement des auxiliaires indigènes (MAN.)¹

Comme la Société de relance de la Saskatchewan, Relance Manitoba a cherché à dispenser aux indigènes des connaissances et des aptitudes utiles dans le domaine du développement humain et social en général. En fait, les deux premiers cours étaient intitulés simplement « programmes de formation ». Les troisième et quatrième cours, qui étaient plus longs et plus structurés et qui mettaient à profit l'expérience des premiers cours, s'intitulaient « formation des auxiliaires ».

A. ÉLABORATION DU PROGRAMME

Le programme a été élaboré après que d'autres plans eurent échoué. La Société a alors proposé de collaborer avec d'autres organismes afin de trouver une méthode pour inculquer à des hommes et à des femmes d'ascendance indienne une formation sociale qui leur permettrait de travailler pour un certain nombre d'organismes, notamment :

le centre d'accueil des Indiens et des Métis — préposés à la cour du Pas	
le ministère des Affaires indiennes et du Nord	— agents d'éducation sociale
la Fraternité des Indiens du Manitoba } la Fédération des Métis du Manitoba }	— animateurs sociaux
le Collège communautaire de Keewatin	— conseillers à la maison des étudiants
les bandes indiennes Relance Manitoba	— conseillers en orientation sociale

¹ Les données de la présente partie sont tirées des ouvrages suivants [21, 22, 23].

B. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

On avait projeté de former trois groupes de 20 personnes. En fait, on a formé 102 personnes réparties en quatre groupes ; il ne semble donc pas y avoir eu de difficulté à recruter un nombre suffisant de personnes. Les employeurs éventuels ont informé leurs clients du programme. Les conseillers en orientation sociale du Programme de relance en ont également fait part à leurs relations. On nous a dit qu'après le premier cours, les gens rivalisaient. . . pour être acceptés [22]. Le nombre des candidats était supérieur à celui qu'on pouvait accepter. On ignore quelle part les allocations de formation professionnelle ont joué dans cette rivalité.

Les employeurs éventuels ont participé à la sélection des candidats, apparemment d'après des jugements subjectifs, puisque nul critère ne semble avoir été posé, si ce n'est que les candidats devaient être « d'ascendance indienne », avoir des notions de base de la lecture et de la communication et avoir droit aux allocations de formation professionnelle. Les auteurs du rapport sur les troisième et quatrième cours, qui comprend des propositions pour des programmes futurs, déclarent en substance :

« Avec une expérience d'adulte, un niveau de lecture de 8^e année semble suffisant. Nous savons que l'on a recommandé la 10^e année dans des études similaires. Ce jugement repose sur plusieurs variables. Citons notamment :

- (1) la forme de participation au travail qu'on attend des candidats,
- (2) le niveau de maturité dans les relations interpersonnelles,
- (3) l'expérience pratique précédemment acquise et
- (4) la formation complémentaire prévue.

Nous indiquons ci-dessous les points d'évaluation qui semblent les plus importants dans le choix des participants :

- (1) La recommandation de l'organisme. Il s'agit d'une évaluation par des spécialistes qui restent en rapport avec les candidats pendant une certaine période de temps et appuient ces candidats avant, pendant et après le cours.
- (2) La motivation. L'organisme de formation doit interviewer tous les candidats avant de les choisir afin d'analyser les facteurs de motivation. Il semble peu approprié de supposer que ce genre de formation fournira des éléments de motivation. La formation vise à développer des facteurs de motivation déjà existants. Il serait inadéquat de choisir les candidats uniquement d'après leur demande écrite [23]. »

C. PERSONNEL ENSEIGNANT

Le personnel enseignant était constitué d'un moniteur faisant partie du personnel de la Division de l'éducation permanente à l'université de l'Alberta,

d'un moniteur membre du personnel du ministère ontarien de la Jeunesse et de l'Éducation, d'un directeur de projet de la Société et de conseillers en orientation sociale de la Société (trois pour les premier, troisième et quatrième cours et quatre pour le deuxième cours), ainsi que d'un certain nombre d'experts qui ont apporté leur concours pour des périodes de temps limitées.

D. MOYENS DE FORMATION

Les premier, deuxième et quatrième cours ont été donnés au centre de formation de la Société à Camperville. Il s'agit d'un vaste immeuble de trois étages, de construction ancienne, qui servait autrefois d'internat. Le bâtiment se trouve à environ deux milles du centre du village. Il comprend des classes, une salle à manger et des chambres.

Le troisième cours a été donné au siège de la Société à la réserve de Le Pas. Les participants logeaient dans des hôtels et des résidences privées, à Le Pas. Ils ont passé la septième et dernière semaine à Camperville.

E. MATÉRIEL DIDACTIQUE

Aucun matériel ne semble avoir été préparé pour les premier et deuxième cours. On s'est servi de tableaux à feuilles volantes et de tableaux noirs, et on a recouru bien souvent à des jeux dramatiques. On a fait usage de films durant les deuxième, troisième et quatrième cours. Durant les troisième et quatrième cours au moins, on a remis aux élèves présents au centre de formation un certain nombre de livres, de brochures et de documents traitant du travail en relations humaines. On a, en outre, préparé et distribué d'autres documents, dont :

des copies d'exposés rédigés par des spécialistes dans le domaine en question ;

des guides d'instruction sur l'entretien et l'utilisation des auxiliaires audio-visuels, les techniques de formation au commandement, la rédaction de rapports, les méthodes de solution des problèmes, etc. ;

des formulaires d'évaluation du cours ; un manuel d'information sur les services, qui comprenait des renseignements sur les sujets suivants :

1. services de santé
2. services de maintien du revenu
3. services d'information
4. subventions à la mobilité
5. programme de formation
6. orientation sociale et économique
7. services de bien-être social.

F. MÉTHODES DE FORMATION ET CONTENU DU PROGRAMME DU COURS

Le premier cours a duré dix jours et a été donné à 18 participants. Le premier jour, on a divisé les participants en deux groupes de neuf qui ont constitué deux groupes de diagnostic ou groupes de base sous la direction de moniteurs qualifiés. On a eu recours à des jeux et des exercices dramatiques et à d'autres techniques de rencontre. Les participants ont d'abord réagi à ces techniques par la surprise, la confusion et le ressentiment. Ils croyaient qu'ils avaient été recrutés pour un cours de formation au « commandement » et ne voyaient pas comment ils deviendraient des animateurs en parlant d'eux-mêmes. Ils s'attendaient à recevoir des cours conventionnels. Des caractéristiques raciales et des difficultés de langage ont sans doute aussi contribué à la confusion et au ressentiment. Un des participants autochtones a fait remarquer qu'il est très difficile pour des Indiens et des Métis de discuter leurs sentiments les uns vis-à-vis des autres. Le quatrième jour, on a demandé aux membres des deux groupes s'ils souhaitaient continuer à faire partie des groupes de diagnostic ou recevoir une formation conventionnelle. Chose intéressante, après quatre jours, six seulement ont opté pour la formation conventionnelle, et ces six personnes ont constitué une « classe » durant les six jours qui restaient. Les autres ont formé un nouveau groupe de diagnostic. Les renseignements disponibles ne permettent pas de comparer ce que les deux groupes ont appris. Des observateurs ont signalé que certaines personnes ont appris, au sein du groupe de diagnostic, à exprimer leurs sentiments et leurs craintes ; elles ont ainsi acquis de l'assurance et ont amélioré leurs relations avec autrui. La seule critique que l'on a formulée relativement à la formation conventionnelle, c'est que le moniteur utilisait des mots trop abstraits.

Les seuls experts qui se sont adressés au premier groupe faisaient partie du personnel de la Société et ils ont traité de cet organisme et d'animation sociale.

Le cours visait principalement à trouver des solutions aux questions suivantes.

En quoi consiste ce cours ?

Que faut-il entendre par intervention ?

Comment pouvez-vous aider un groupe à fonctionner ?

Comment se prennent les décisions de groupe ?

Qu'attend-on du cours ?

Qu'attend-on du Programme de relance et d'autres programmes ?

Quels sont les traits les plus importants chez les personnes choisies comme animateurs de discussion ?

Le deuxième cours a duré neuf jours et s'est adressé à 58 participants. Avant que le cours ne commence, un comité directeur (composé de trois personnes de chacune des trois agglomérations indigènes auxquelles appartenaient les participants, d'un animateur social de la Fraternité des Indiens du Manitoba et d'un agent d'animation sociale) avait signalé aux moniteurs qu'il y aurait lieu d'enseigner et mettre en pratique une technique particulière au cours de chaque séance, et que certains participants ne comprendraient même pas l'anglais le plus simple. Des techniques de rencontre ont été utilisées, et on a eu recours à des séances de discussion en groupe. On a constitué trois groupes de discussion de 18 ou 20 personnes. Ces groupes ont été partagés pour les séances de formation et de perfectionnement psychosociaux. Comme deux moniteurs seulement étaient présents, la plupart des séances de formation et de perfectionnement psychosociaux ont été menées par onze animateurs dont neuf étaient des diplômés du premier cours, engagés par la Société. Ces animateurs recevaient des directives et des conseils au cours de fréquentes réunions du personnel.

L'animateur social de la Société a été invité à parler au groupe du sujet suivant : « Comment obtenir de l'argent du gouvernement ? » ; à la suite de son exposé, un autre membre du personnel de la Société et un animateur social sont venus donner des renseignements supplémentaires sur une question qui avait été soulevée.

Les séances des groupes de discussion ont été généralement consacrées à la définition et à la discussion de problèmes sociaux. Les participants ont dressé des listes de ce qu'ils considéraient être les principaux problèmes dans leur propre localité et ils ont classé ces problèmes par ordre d'importance. On leur a ensuite demandé de choisir les problèmes qui étaient communs à deux ou trois des agglomérations représentées ou ceux à l'égard desquels les sociétés pouvaient s'aider mutuellement. Ces problèmes ont été soumis à la discussion du groupe tout entier. Après d'amples discussions au niveau général et par petits groupes, on a choisi un problème dont la solution pouvait être élaborée avec la collaboration de tous. Les participants ont tenu une réunion sur cette question et ils ont élu un représentant qui devait se charger d'inviter des fonctionnaires des trois agglomérations à venir discuter avec eux du problème. Les élèves ont donc tenu cette réunion et ils ont soumis leur plan d'action concertée aux fonctionnaires. Ils ont demandé à ces derniers de tenir des réunions dans leur localité et ils ont dit qu'ils veilleraient à ce que cela soit fait. En d'autres termes, d'une notion générale qu'ils avaient des problèmes, ils en sont venus à définir ceux-ci, puis à planifier les mesures à prendre pour mettre leur plan à exécution (dans la mesure où le permettaient les contraintes en matière de temps et de lieu).

Pour ce qui est des troisième et quatrième cours, les méthodes de formation et le contenu du programme étaient très similaires. Il s'agissait de cours de sept semaines s'adressant au total à 26 participants (dont deux

n'ont pas terminé le cours). Le programme de ces cours a été élaboré à la suite d'une analyse du travail accompli dans le domaine de la formation des auxiliaires par la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard et par Relance Saskatchewan, et à la suite de consultations avec les fédérations d'Indiens et de Métis, les ministères qui s'intéressent aux autochtones et la Main-d'oeuvre du Canada. Le guide du programme dont on s'est servi énumère les activités et les comportements d'apprentissage permettant d'acquérir les comportements suivants :

Aptitude à parler et lire en public.

Aptitude à traduire de l'anglais au cri ou au saulteaux.

Assurance et aptitudes dans les relations interpersonnelles.

Aptitude à diriger des discussions de groupe.

Aptitude à diriger une réunion.

Aptitude à faire une demande d'emploi.

Aptitude à déménager dans un cadre urbain.

Capacité de faire fonctionner un projecteur 16 mm, un appareil Polaroid, un projecteur pour diapositives, différents genres de magnétophones.

Capacité de mener une vie de travail constructive.

Connaissance de base du gouvernement et de son fonctionnement.

Connaissance de base des facteurs régissant le comportement humain.

Connaissance de l'histoire des Indiens et des Métis.

Connaissance de base des collectivités (modèles de leadership, dissensions, répartition des pouvoirs, groupes sociaux, durée de résidence).

Connaissance de la nature et du fonctionnement des organisations, avec une insistance particulière sur la Fraternité des Indiens du Manitoba et la Fédération des Métis du Manitoba.

Connaissance des programmes de santé et d'animation sociale.

Connaissance de base du processus de l'animation sociale.

Connaissance des programmes du ministère de la Main-d'oeuvre du Canada.

Connaissance du rôle des centres d'accueil pour Indiens et Métis.

Connaissance du rôle des préposés à la cour.

Connaissance sur le ministère des Affaires indiennes.

Connaissance des caractéristiques communes des réserves indiennes et des villages de Métis.

Connaissance des problèmes et des moyens de les résoudre.

Compréhension des problèmes liés à la mobilité.

Compréhension des problèmes de communication.

Compréhension des rôles des spécialistes et des auxiliaires.

Connaissance des méthodes de base en orientation et expérience dans le domaine.

Dans la mesure du possible, les participants au cours ont appris par l'expérience et la pratique. On s'est servi comme aides à l'apprentissage des techniques de la discussion, de films, du jeu de rôles, on a fait appel à des conférenciers invités et on a organisé des stages à l'extérieur.

Les participants ont pu bénéficier de deux semaines de stages à l'extérieur, organisés en collaboration avec les organismes intéressés à les aider à déterminer leurs préférences professionnelles en leur donnant l'occasion d'observer les conditions de travail et de rencontrer leur personnel. Autres avantages des stages : les participants ont pu acquérir de l'expérience dans l'établissement d'un budget et d'un horaire, ils ont dû régler des problèmes de déplacement et ils ont pu élargir leurs vues et leur expérience.

Une semaine a été consacrée à une expérience en relations humaines. On a fait appel aux techniques de rencontre et à celles de la formation et du perfectionnement psychosociaux. Des exercices et des jeux dramatiques ont été reliés à la communication, au courage, aux conflits, ainsi qu'à la définition et à la solution des problèmes dans les relations interpersonnelles. A la fin, on a recouru à un guide de solution des problèmes pour montrer comment une formation psychosociale poussée en relations interpersonnelles peut aider à définir des problèmes sociaux [23].

G. FORMATION EN COURS D'EMPLOI

Les plans prévoient que certains stagiaires de chacun des trois cours seraient inscrits sur la feuille de paie de la Société jusqu'à la fin de l'année financière, afin de parachever leur formation, spécialement dans le domaine de l'animation sociale. Le premier cours a été donné du 19 au 28 octobre 1970. Les participants à ce cours semblaient croire que la Société engagerait neuf personnes comme animateurs sociaux, car ils ont tout de suite commencé à se renseigner à ce sujet. Certains semblaient être venus dans le but précis d'obtenir un de ces postes et ont distrait tout le groupe de l'objectif du cours de formation. Le groupe et les sous-groupes ont discuté à maintes et maintes reprises la question de savoir qui serait choisi et d'après quels critères.

La dernière journée complète du cours, on a demandé aux stagiaires d'énumérer les qualités qui devraient présider à la sélection, puis de classer leurs collègues d'après ces normes. Il s'agissait d'un « scrutin secret ». Le groupe a désigné trois personnes pour dépouiller les résultats. On a choisi comme titulaires des emplois ou de la formation en cours d'emploi les neuf personnes qui ont obtenu les plus hautes notes. Ces neuf personnes ont presque tout de suite commencé à travailler à l'organisation du deuxième cours, qui commençait deux semaines après la fin du premier. Durant les trois jours qui ont immédiatement précédé le deuxième cours, elles ont participé à un programme spécial de préparation au cours. Elles ont été chargées d'animer les discussions et ont dirigé des groupes de discussion et de

diagnostic. Durant tout le cours, elles ont rencontré les responsables plusieurs fois par jour à des fins d'évaluation et de planification.

On ne fait nulle mention de formation en cours d'emploi pour les stagiaires des deuxième, troisième et quatrième cours.

H. PLACEMENT

Neuf (50%) des stagiaires inscrits au premier cours ont travaillé pour la Société jusqu'à la fin de l'année financière (cinq mois). Ce type d'embauche était appelé formation en cours d'emploi, au stade de la planification, et emploi, au stade pratique.

On ignore où se sont placés les autres participants du premier cours et ceux qui ont participé au deuxième cours.

On a cherché à placer les membres des troisième et quatrième groupes avant que le cours ne commence. On est entré en rapport avec les employeurs éventuels qui ont manifesté de l'intérêt relativement à l'emploi des auxiliaires. On a discuté du niveau de compétence voulu avec les employeurs éventuels et on a encouragé ces derniers à soumettre leurs exigences pour le programme d'études. On a voulu que ces employeurs s'engagent à employer les diplômés du programme. Durant les cours des représentants d'organismes de développement humain ont expliqué leur fonction aux stagiaires et ont répondu aux questions. Au cours des stages pratiques, certains ont passé des entrevues. On a incité les stagiaires à répondre aux offres d'emploi qui étaient affichées.

Stagiaires et moniteurs sont entrés en rapport avec les employeurs éventuels. Les cours finis, l'un des membres du personnel a continué d'aider ceux qui n'avaient pas trouvé d'emploi. On a adressé des lettres à 21 employeurs éventuels. Les réponses à ces lettres ont été peu nombreuses, mais on a trouvé certains emplois au moyen de rapports personnels et on a fait part de ces possibilités d'emploi aux stagiaires en chômage. Environ dix semaines après la fin du quatrième cours, on a fait parvenir un questionnaire aux diplômés des troisième et quatrième cours. Douze (50%) ont répondu, et de ce nombre, 6 avaient été engagés. On a su que 19 des 24 diplômés ont éventuellement trouvé des emplois.

I. FONCTIONS

La seule mention des fonctions exécutées par les diplômés du premier cours qui ont été portés sur la feuille de paie de la Société, se trouve dans le rapport sur le deuxième cours [22]. Durant le deuxième cours, les diplômés du premier cours ont dirigé des groupes, y compris des groupes de diagnostic, et ont aidé à évaluer le programme de chaque jour et à préparer celui du lendemain.

On ignore si les autres participants du premier cours ou ceux du deuxième cours ont été placés.

Des 12 diplômés des troisième et quatrième cours qui ont répondu à un questionnaire, dix semaines après la fin du quatrième cours, six avaient été engagés : un par la division de la *Frontier School*, deux par le ministère des Affaires indiennes, un par le ministère de la Main-d'oeuvre du Canada, un par Statistique Canada et un par la Fraternité des Indiens du Manitoba. On n'a pas indiqué la nature des fonctions qui ont été confiées à ces personnes, mais selon des déclarations orales du personnel de la Société affecté au programme, ces personnes auraient travaillé comme aides des spécialistes.

J. SATISFACTION DES STAGIAIRES, DES EMPLOYEURS ET DES BÉNÉFICIAIRES DES SERVICES

La Société avait l'intention d'entrer en rapport avec les stagiaires et les employeurs, trois mois après la fin du quatrième cours, afin de savoir si le placement avait été bien fait, si la formation avait bien préparé les stagiaires à des emplois d'auxiliaires et si ceux-ci faisaient des progrès en qualité d'employés. A ce moment, l'avenir de la Société était malheureusement incertain, le personnel avait été remercié ou avait démissionné, et aucun registre n'indique que des mesures de contrôle ont été prises. Il semble que les employeurs soient très satisfaits puisqu'ils ont demandé à la Société de dispenser ce genre de formation à un plus grand nombre de personnes. La Société n'a malheureusement pas été en mesure de le faire.

K. DIFFICULTÉS ET AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI D'AUXILIAIRES DANS CE DOMAINE

En dépit de l'intérêt qu'ont manifesté un certain nombre d'organismes pour la formation et l'emploi d'auxiliaires, il a été difficile de placer les diplômés, sauf dans les organismes qui avaient pris des engagements fermes. Il est probable que l'intérêt local était réel, mais, dans certains cas, des auxiliaires ne pouvaient être engagés sans qu'on modifie les politiques de recrutement ou la classification des emplois de niveau supérieur. (C'est ce qui s'est produit en Saskatchewan.) En outre, dans certains cas, le placement a été difficile en raison des traits de caractère ou de la réputation de certains stagiaires.

On n'a pris aucune mesure pour obtenir des informations sur la nature précise des difficultés qu'a pu susciter l'emploi des auxiliaires. En règle générale, les employeurs semblaient très satisfaits. Les spécialistes oeuvrant dans le domaine des services humains, dans cette région, semblaient croire qu'il existait un besoin réel d'auxiliaires.

PARTIE XIV

Formation et placement des aides-enseignants indigènes (N.B.)¹

Relance Nouveau-Brunswick a été la deuxième société à mettre en oeuvre un programme de formation d'aides-enseignants. Bien que dans le cadre de Relance Saskatchewan, le programme révisé ait été connu sous le nom de programme de formation d'auxiliaires scolaires, les auxiliaires scolaires et les aides-enseignants recevaient une formation en vue de remplir les fonctions d'auxiliaires des professeurs.

A. ÉLABORATION DU PROGRAMME

Il s'agit d'un des premiers projets entrepris par Relance Nouveau-Brunswick. Son élaboration débuta à l'automne 1969. Dès février 1970, le groupe chargé de l'étude du projet avait préparé une proposition qui devait être soumise au ministère provincial de l'Éducation, à l'Association des professeurs du Nouveau-Brunswick, aux commissions scolaires locales et aux autres organismes d'enseignement qui pouvaient s'intéresser à un tel projet. Une fois le projet approuvé, des relations ont été établies en vue de faciliter le travail en collaboration. Les représentants du personnel enseignant des écoles situées dans la région visée ont été conviés à des réunions, au cours desquelles on a défini les objectifs du projet. Dix écoles ont été choisies pour l'emploi des aides-enseignants². La documentation nécessaire a été distribuée à ces écoles et les professeurs auprès desquels devaient être placés les auxiliaires, ont étudié les tâches qu'ils pourraient éventuellement confier à ces derniers. On a expliqué le rôle de l'équipe de recherche chargée de travailler avec les administrateurs et les professeurs. Les professeurs ont participé à l'établissement du programme d'études.

¹ Les données de la présente partie sont tirées de [46, 48, 49] et entretiens avec Soeur Noëlla Saulnier, directrice de projet, août 1972.

² Plus tard, cinq écoles furent ajoutées, ce qui porta à 15 le nombre d'écoles participant au projet.

B. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

Les critères de participation au programme de formation étaient les suivants : 10^e année ou équivalent, vif intérêt à l'égard de l'éducation, résidence dans le district, admissibilité à l'indemnité de formation professionnelle du ministère de la Main-d'oeuvre. Avec l'aide du centre local de Main-d'oeuvre du Canada, 47 candidats ont été recrutés et 15 d'entre eux ont été choisis, d'après des tests psychométriques et des interviews, par un comité composé de trois éducateurs (un membre des cadres de Relance Nouveau-Brunswick, un directeur d'école et un professeur). Ils ont été évalués par les interviewers en fonction de leur motivation, de leur personnalité, de leur souplesse, de leur maturité, de leur assurance et de leur attitude à l'égard des jeunes. La plupart des candidats et tous ceux qui ont été choisis étaient des femmes. Toutes, sauf une, étaient bilingues (la personne en question ne connaissant que l'anglais). Toutes avaient un niveau d'études correspondant à la 10^e, 11^e ou 12^e année. Leurs âges s'échelonnaient entre 17 et 60 ans, la plupart ayant entre 30 et 35 ans. Cinq d'entre elles n'ont pas répondu au critère concernant l'admissibilité à l'indemnité de formation professionnelle.

C. PERSONNEL ENSEIGNANT

Le personnel enseignant se composait du coordonnateur du projet, d'un technicien en matériel audio-visuel (à plein temps) et d'un certain nombre de personnes chargées de diriger une, deux ou plusieurs séances. Parmi ces experts, il y avait un surintendant des écoles, un spécialiste de la dynamique des groupes, un psychologue, des professeurs, un bibliothécaire, des spécialistes en mathématiques, une infirmière et un agent de police.

Durant la période de formation en cours d'emploi, les professeurs auprès desquels avaient été placées les auxiliaires ont accompli une tâche importante en matière de formation, travaillant avec les auxiliaires dans la classe et assistant aux réunions régulières qui groupaient les professeurs et les auxiliaires.

D. MOYENS DE FORMATION

La formation initiale a eu lieu au siège de la Société. La formation en cours d'emploi s'est déroulée dans 15 écoles situées dans la région visée par le projet.

E. MATÉRIEL DIDACTIQUE

Un programme d'études a été établi par le personnel de la Société et les professeurs de la région en cause. Le personnel de la Société a préparé du matériel d'instruction sur le développement de la personnalité, le fonction-

nement du matériel audio-visuel et la préparation de diapositives, les aptitudes techniques et des qualifications relatives aux fonctions de bibliothécaire ainsi que sur la pédagogie. En outre, un certain nombre de livres, de films et de bandes ont été utilisés comme matériel didactique. Les salles de bibliothèque et le matériel audio-visuel de la Société ont servi de matériel didactique au cours de la période de formation initiale tandis que les salles de classe ont été utilisées naturellement, durant la formation en cours d'emploi.

F. CONTENU DU PROGRAMME

Le programme a été élaboré avec la collaboration des professeurs de la région visée par le projet et Relance Saskatchewan qui avait déjà dirigé un programme de formation d'auxiliaires scolaires. Au cours de la première étape (la formation en groupe), on a étudié les sujets énumérés ci-dessous.

Concept des auxiliaires enseignants.

Organisation scolaire au Nouveau-Brunswick.

Relations humaines (comment faire face aux problèmes personnels et aux problèmes posés par les rapports avec autrui, l'acceptation des autres¹).

Psychologie de l'enfant.

Dactylographie.

Préparation du matériel didactique (diapositives et autre matériel d'illustration).

Fonctionnement et entretien du matériel audio-visuel.

Éléments de base des méthodes d'enseignement.

Travail à la bibliothèque de l'école.

Termes utilisés en mathématiques.

Hygiène scolaire et premiers soins.

Sécurité routière.

Cette période de deux mois a comporté également trois jours d'observation dans trois écoles.

Durant l'étape de formation en cours d'emploi, chaque auxiliaire a travaillé sous la direction de trois professeurs. Au cours de cette période, elle a appris à connaître le personnel, les étudiants, les lignes de conduite et le matériel didactique de l'école dans laquelle elle travaillait et, ce qui importe encore plus, elle a appris à travailler en étroite collaboration avec chacun des trois professeurs sous la direction desquels elle était placée.

La formation en cours d'emploi a commencé le 1^{er} mars et s'est poursuivie jusqu'à la fin de juin, alors que, les auxiliaires ont été réunies

¹ Jugé d'une extrême importance par le coordonnateur du projet.

pour évaluer leur travail. Elles ont estimé qu'elles avaient besoin d'une formation supplémentaire dans plusieurs domaines, d'où l'organisation d'un cours de perfectionnement de deux semaines en août. Le contenu du programme comprenait une formation supplémentaire touchant l'entretien et le fonctionnement du matériel audio-visuel, les relations humaines, le travail de bureau et l'organisation de la bibliothèque.

G. MÉTHODES DE FORMATION

Au cours du programme de formation, les stagiaires ont fait grand usage de moyens que le coordonnateur du projet a appelé les « trois bibliothèques » : livres et autre matériel, films et bandes, et personnes (élément vivant). Non seulement les stagiaires ont-elles acquis certaines connaissances en recourant à ces trois moyens ; elles ont également appris comment obtenir de ces bibliothèques les informations nécessaires.

Au cours de la première étape, on a eu recours à des animateurs experts pour présenter la plupart des sujets traités. On a utilisé des films et des bandes lorsque l'on disposait du matériel approprié. Des livres et d'autres documents ont été mis à la disposition des stagiaires. Dans tous les cas où c'était possible, l'apprentissage englobait l'application pratique des nouvelles connaissances. Par exemple, le matériel audio-visuel, le matériel de bureau et la bibliothèque de la Société étaient utilisés par les stagiaires pour acquérir de nouvelles qualifications. Elles préparaient des diapositives et d'autre matériel didactique. Durant tout le cours, elles ont été encouragées à discuter de leurs nouvelles connaissances et à formuler des opinions.

Au cours de la deuxième étape, les stagiaires ont passé tout leur stage d'études dans les classes où elles devaient être employées, chaque stagiaire devant travailler avec trois professeurs. La plupart de ceux-ci avaient été préparés, par une série de réunions avec le coordonnateur du projet, à travailler avec des auxiliaires. Toutefois, comme il n'y eut pas d'abandons, ainsi qu'on l'avait prévu, des auxiliaires ont été placées dans cinq écoles où les professeurs n'avaient guère été préparés à cette tâche, et il était difficile pour ces derniers de savoir au départ quel travail confier aux auxiliaires ou comment les diriger. Ce fut en réalité une période de formation à la fois pour les auxiliaires et pour les professeurs.

A la fin de l'année scolaire (et des quatre mois de formation en cours d'emploi), les auxiliaires ont exprimé le désir de suivre un cours de perfectionnement, et en conséquence, un cours de deux semaines a été donné en août. Elles ont participé à l'établissement des bases de ce cours en indiquant quels sujets elles désiraient étudier et combien de temps elles voulaient passer sur chacun d'eux. Des animateurs experts ont été chargés de traiter les divers sujets et on a prévu un certain nombre de séances pour lesquelles

les participantes étaient autorisées à fixer leur propre emploi du temps, de sorte que chacune choisissait la matière du cours qu'elle jugeait essentielle à sa formation.

H. PLACEMENT

Un énorme travail a été accompli avant d'entreprendre le projet de façon à assurer aux participantes des endroits appropriés pour leur formation en cours d'emploi, et un poste à l'issue de ce cours de formation. Les surintendants des écoles des districts et de la région, les directeurs et les professeurs ont été constamment consultés et ont apporté leur contribution au programme. Le nombre requis d'écoles et de professeurs auprès desquels devaient être placés les auxiliaires a été choisi à l'avance. Ces professeurs, ainsi que les directeurs des écoles en cause, ont manifesté un vif intérêt à l'égard du projet. Ils ont établi une liste des tâches non professionnelles qui, à leur avis, pouvaient être exécutées par les auxiliaires et ont apporté leurs concours à l'élaboration du programme de formation. En raison d'une organisation minutieuse, les professeurs ont été préparés à former les auxiliaires et les commissions scolaires, à les employer.

I. FONCTIONS

Au tout début, une liste d'activités concernant les auxiliaires a été distribuée aux directeurs des écoles participant au projet. A la fin de la première année scolaire au cours de laquelle les auxiliaires avaient été placées dans les écoles, ces dernières furent priées d'indiquer sur la liste quelles tâches elles avaient réellement exécutées. Bien que toutes les tâches figurant sur la liste aient été accomplies par au moins une des auxiliaires, la liste qui suit ne comporte que les tâches exécutées par la majorité des 15 auxiliaires.

	<i>Nombres d'auxiliaires qui ont accompli cette tâche</i>
TRAVAIL DE BUREAU	
1. Dactylographie, polycopie et rassemblement du matériel d'instruction	15
2. Tenue des registres de présence	12
3. Inscription des notes d'appréciation dans le livre de notation du professeur	11
4. Moyenne des notes scolaires et préparation des bulletins	9
5. Polycopie des travaux des étudiants et autres travaux	9
TRAVAUX D'ENTRETIEN	
1. Entretien et rangement de la classe	13
2. Rangement du matériel éducatif à la portée des utilisateurs	12
3. Aménagement et contrôle des aires de travail des élèves	11
4. Propreté des tableaux noirs	10

*Nombre
d'auxiliaires
qui ont accompli
cette tâche*

TÂCHES NON PROFESSIONNELLES

1. Distribution de livres et de fournitures	13
2. Ramassage des devoirs et des feuilles d'examen	9
3. Obtention de matériel spécial pour les cours de sciences ou d'autres projets	9
4. Administration des premiers soins courants et soin des enfants malades ou blessés	9
5. Aide à des groupes affectés à des projets spéciaux — construction, recherche ou expérimentation	9

FONCTIONNEMENT DU MATÉRIEL AUDIO-VISUEL

1. Installation et fonctionnement de rétroprojecteurs, de visionneuses et d'autre matériel d'instruction	11
2. Aide relative à la commande et au renvoi des films cinématographiques, des films fixes et d'autre matériel audio-visuel	10
3. Aide relative au visionnement des films et d'autre matériel audio-visuel	8

AUTRES TÂCHES

1. Correction des tests normalisés et objectifs	14
2. Préparation du matériel d'instruction — découpages, cartes mémo-techniques, tableaux, diapositives	13
3. Aide relative à l'enseignement de l'étiquette et des bonnes manières	8
4. Aide au professeur pour des démonstrations spéciales en sciences, arts, etc.	8
5. Inscription au tableau noir des travaux écrits et des numéros de travaux	8
6. Aide aux enfants dans leurs travaux et contrôle	8

J. SATISFACTION DES STAGIAIRES

Des tests ont été administrés en vue de déterminer la satisfaction des stagiaires à l'égard de leur travail, mais tout ce que nous savons jusqu'à présent, c'est que toutes les hypothèses vérifiées se sont révélées positives [47]. En attendant d'avoir les résultats des tests, on peut supposer que les stagiaires éprouvent une certaine satisfaction puisque, sur les 15 personnes qui ont reçu la formation aides-enseignants en 1970-1971, 14 travaillaient en qualité d'aides-enseignants à l'automne 1972. La quinzième s'est mariée récemment et s'est installée dans une autre province où elle espère pouvoir reprendre sa carrière d'aide-enseignant.

Le salaire payé par la province n'est pas élevé (\$1.75 l'heure x 35 heures par semaine x 39 semaines par an = \$2,388.75 par année); aussi peut-on, peut-être, supposer que cet emploi comporte d'autres satisfactions, ce qui, en fait, est la constatation du coordonnateur de projet qui a travaillé en étroite collaboration avec les aides-enseignants pendant près de deux ans. Tout en admettant que cette constatation soit subjective, il convient de mentionner que, d'après le coordonnateur du projet, la plupart des auxiliaires

ont affirmé que cet emploi leur avait procuré les plus grandes satisfactions qu'elles n'aient jamais eues sur le plan professionnel. Elles apprennent constamment et en sont fières. Elles estiment que leur travail est important et cela aussi constitue une nouvelle expérience.

Il apparaît également que la satisfaction procurée par le travail se reflète dans les contacts avec les autres femmes de leur localité, car les autres femmes des localités où il y a des aides-enseignants se sont portées volontaires pour assurer une aide non professionnelle dans les écoles. Les professeurs qui ont travaillé avec les aides-enseignants acceptent les offres d'aide volontaire.

K. SATISFACTION DE L'EMPLOYEUR

Le 1^{er} mars 1971, les aides-enseignants formées par la Société ont été embauchées par les commissions scolaires des districts 11 et 12 du comté de Kent, au Nouveau-Brunswick. Des 15 stagiaires du début, 14 occupent encore leur poste. La quinzième a dû remettre sa démission lorsqu'elle s'est mariée et qu'elle s'est installée dans une autre province. Il est significatif de constater que la province a accordé l'autorisation de remplacer cette auxiliaire, et que la remplaçante est une femme qui avait travaillé à l'école en qualité de volontaire.

Aucun test n'a été administré aux membres des commissions scolaires ni aux surintendants des districts et de la région, sous la direction desquels travaillaient les aides-enseignants, en vue de déterminer le degré de leur satisfaction. Les surintendants, les sous-ministres de l'Éducation et d'autres fonctionnaires ainsi que 400 professeurs ont assisté à un séminaire des aides-enseignants en octobre 1971. Lors de ce séminaire, la section des écoles élémentaires adopta les propositions suivantes :

« Attendu que la contribution des aides-enseignants s'est révélée si avantageuse, d'après les professeurs et les directeurs concernés des écoles pilotes des districts 11 et 12, et que de nombreux professeurs souhaiteraient disposer de l'aide de ces auxiliaires dans leurs classes, il est proposé de demander au ministère de l'Éducation d'accroître le nombre des auxiliaires de façon à doubler leur nombre, si possible, en septembre 1972.

Attendu que le concours des auxiliaires est très souhaitable, il est proposé qu'on accorde des chances égales à chaque école lorsqu'il y aura de nouveaux auxiliaires et que ceux-ci soient affectés à des écoles élémentaires, surtout lorsqu'un intérêt aura été manifesté à l'égard d'une telle aide. »

Une réunion tenue en juin 1972 en vue de discuter de l'élargissement du projet a groupé les surintendants des districts et de la région ainsi que les présidents des deux commissions scolaires employant des aides-enseignants.

Les extraits suivants d'un rapport de la réunion donnent une idée de la satisfaction obtenue des aides-enseignants qu'ils ont employées et supervisées :

Au tableau, Alcide Leblanc¹ démontre que puisque les enquêtes ont révélé que le professeur consacre plus d'un tiers de son temps à accomplir différentes tâches quotidiennes d'entretien, il passe les deux tiers de son temps à enseigner et que, étant donné le rapport d'un auxiliaire à trois professeurs, nous offrons la possibilité à ces trois professeurs de consacrer tout leur temps à l'enseignement, d'où une meilleure productivité et une économie d'argent.

Roger Richard² fait remarquer qu'il s'agit de l'éducation de nos enfants et non d'une question d'argent.

Monsieur Boisvert³ demande s'il serait possible de négocier sans tarder avec les organismes du gouvernement fédéral en vue d'obtenir les fonds nécessaires (pour la poursuite et l'élargissement du programme de formation des aides-enseignants) [47].

L. SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES DES SERVICES

Ce sont les professeurs et les élèves qui bénéficient directement des services assurés par les aides-enseignants. Des tests ont été administrés pour évaluer le travail des élèves, les rapports élèves-professeurs et les relations entre collègues, « le caractère professionnel » des professeurs, les changements concernant les opinions phénoménologiques et la satisfaction au travail ; tous les résultats des tests obtenus jusqu'à ce jour confirment les hypothèses. L'importance de cette situation a été expliquée par le directeur de la recherche de la Société lors de la réunion tenue au mois de juin :

« M. Maillet nous a informé que de petites augmentations avaient été enregistrées dans les six variables mesurées au cours de la première période de la collaboration des aides-enseignants. Je voudrais faire remarquer qu'il est inhabituel de constater de telles augmentations uniformes dans toutes les variables mesurées, surtout si on considère qu'il n'y a aucune corrélation entre elles, à savoir orthogonalement. Une telle constatation, telle que la signale M. Maillet, présente une grande importance ; nous devons toujours tenir compte non seulement de l'importance du changement qui s'est produit en vue de déterminer la viabilité de l'intervention, mais également de son uniformité. Les conclusions justifient, par conséquent, à mon avis, un certain optimisme concernant les répercussions futures de l'intervention des auxiliaires sur les enfants et les professeurs [47]. »

Lors de la même réunion, on a signalé des changements extraordinaires dans le caractère professionnel et la satisfaction relative au travail des intéressés (c'est-à-dire les professeurs). Ces changements ont fait l'objet de commentaires enregistrés sur cassette et sur bandes vidéo. Les professeurs qui bénéficient du concours d'auxiliaires estiment qu'ils peuvent planifier leur travail, voire planifier un programme particulier pour leurs élèves qui

¹ Surintendant de district

² Président de la Commission scolaire

³ Surintendant régional

ont des besoins spéciaux d'apprentissage. Grâce à la collaboration de l'auxiliaire, ils peuvent consacrer tout leur temps à l'enseignement.

On dispose de moins de données sur la satisfaction des élèves ; toutefois, un certain nombre de professeurs, dont les réactions au programme de formation d'aides-enseignants ont fait l'objet d'un rapport, donnent des exemples, de ces cas révélant comment même les élèves lents d'esprit sont heureux de suivre les cours et font des progrès maintenant que les professeurs ont le temps de planifier leur programme en fonction des besoins particuliers d'apprentissage.

M. DIFFICULTÉS ET AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI D'AUXILIAIRES DANS CE DOMAINE

Les professeurs et administrateurs qui ont participé au projet n'ont pas tous manifesté un enthousiasme immédiat. De nombreux professeurs ont déclaré carrément qu'ils ne voulaient pas d'auxiliaires, nous donnant comme raison qu'ils étaient « trop occupés ». Le directeur du projet les a aidés à examiner les tâches qui leur incombaient en vue de déterminer si, oui ou non, un auxiliaire pourrait les seconder dans l'exécution de ces tâches. Les professeurs eux-mêmes participèrent à l'établissement d'une liste des tâches que les auxiliaires pourraient accomplir. Dans les cas où les professeurs avaient été choisis suffisamment à l'avance pour que le directeur du projet puisse les préparer à travailler avec les auxiliaires, on a rencontré peu de difficultés. Mais lorsque cela a été impossible (du fait qu'il n'y avait pas d'abandon parmi les participants au programme de formation et qu'il a fallu trouver d'autres écoles et d'autres professeurs), les difficultés ont été plus nombreuses. Il importe donc que les professeurs soient préparés aussi bien que les auxiliaires à participer à un programme de formation d'aides-enseignants.

Le rôle précis de l'auxiliaire dans la classe est un sujet de désaccord. Un mémoire à l'intention des directeurs, des professeurs et des auxiliaires publié par le surintendant régional en février 1971 définit nettement les rôles :

Le professeur

« Le professeur en titre est formé et reconnu apte pour exécuter certaines fonctions relatives à l'éducation des enfants. Les responsabilités qui incombent aux professeurs comprennent 1) l'analyse des besoins de ses élèves en matière d'instruction, 2) l'établissement d'activités éducatives pour répondre aux besoins de ses élèves et 3) certaines fonctions de surveillance compatibles avec la ligne de conduite de l'école, et déterminées par le directeur de l'école.

Le directeur d'école garde ses responsabilités traditionnelles en matière de surveillance de l'école et de tout le personnel. »

(Ligne de conduite 4216.16 — modifiée le 28/2/67 Minneapolis)

L'aide-enseignant

« Un auxiliaire est un assistant qui travaille en collaboration avec le professeur dans le but d'accomplir certaines tâches non professionnelles définies par le

professeur sous la direction duquel il travaille. Le professeur est seul responsable de la bonne marche de la classe et du succès de ses élèves (Richibouctou, 2^e cycle du secondaire). »

Le rôle du professeur et de l'auxiliaire

« Les professeurs qui travaillent avec des auxiliaires non diplômés, que ce soit dans la classe ou en dehors de la classe, doivent se fonder sur leur jugement professionnel lorsqu'ils confient des tâches à des auxiliaires. Ces tâches ne doivent jamais empiéter sur les responsabilités qui incombent aux professeurs. »

Les aides-enseignants qui ont participé au projet ont travaillé dans des écoles élémentaires et secondaires. Bien que le programme soit considéré comme un succès aux deux niveaux (d'après les preuves dont on dispose jusqu'à ce jour), ce sont les professeurs de l'élémentaire qui ont proposé, lors d'une réunion en octobre 1971, de demander au ministère de l'Éducation d'augmenter le nombre des auxiliaires. Des résolutions semblables ont été adoptées par les associations parentales et scolaires et un mémoire présenté au ministère de l'Éducation le 16 juin 1972, recommande, entre autres, que le ministère autorise les commissions scolaires des districts 11 et 12 à préparer un autre groupe de 15 auxiliaires, ajoutant que ces auxiliaires devraient être employées en particulier dans les écoles élémentaires.

Le mémoire plaide la cause de l'emploi des aides-enseignants dans la province dans les termes suivants.

« Le professeur libéré des tâches techniques, de la préparation du matériel et des tâches administratives (ces tâches ont été décrites pour les niveaux élémentaire et secondaire lors d'un séminaire en octobre 1971), peut avoir un rendement accru sur le plan de l'enseignement, grâce au concours des aides-enseignants. Le programme en cours révèle nettement que les attitudes des professeurs changent et qu'une amélioration en matière de planification de l'instruction est possible. Les données dont nous disposons jusqu'à ce jour le prouvent dans une large mesure, tout comme les résolutions des professeurs des districts 11 et 12. Les professeurs, secondés par les directeurs, les psychologues scolaires et les surveillants, apportent leur aide aux élèves les plus handicapés, sans nuire aucunement au rendement général; ceci est possible grâce au concours de l'aide-enseignant, et ce qui est tout aussi important, les aides-enseignants, recrutés parmi les personnes les plus adaptables de la communauté, et intégrés au système scolaire, peuvent transmettre l'enseignement du cours à la collectivité; les auxiliaires peuvent en témoigner. Les conditions sociales décrites à la Section II changent progressivement. Ainsi que les experts peuvent l'attester, ce système constitue un moyen plus efficace et moins coûteux d'instaurer les changements nécessaires; les objectifs à court terme et à long terme peuvent ainsi être réalisés. »

Le paragraphe qui précède expose les avantages particuliers résultant de l'intégration des auxiliaires indigènes au système scolaire. Ces avantages peuvent se révéler particulièrement nécessaires à une époque où le regroupement a éloigné les écoles et les professeurs de nombreuses petites localités.

Il y a aussi, bien sûr, un avantage à offrir de nouvelles possibilités de carrières aux personnes qui possèdent un faible niveau d'études. Chez les personnes choisies pour suivre le cours de formation et occuper un poste

d'aide-enseignant, une nouvelle image de soi s'est élaborée. Selon le professeur Frances Friedman de l'université Sir George Williams, les auxiliaires acquièrent le sentiment d'être nécessaires et utiles, un sentiment que l'on n'éprouve pas toujours à l'usine, devant une chaîne de montage [18].

Lors du séminaire des aides-enseignants en octobre 1971, le professeur Friedman a conclu son allocution en résumant les avantages de l'emploi des auxiliaires dans ce domaine à peu près dans les termes suivants :

Un programme de formation d'aides-enseignants bien planifié offre des possibilités d'animation sociale à la fois aux adultes et aux élèves. Il offre les moyens d'employer, jusqu'à leur niveau d'efficacité maximale, les individus appartenant à la catégorie des économiquement faibles, dont un grand nombre sont peut-être en chômage, originaires de régions défavorisées et qui, grâce à une formation, peuvent devenir des animateurs sociaux de valeur. Il constitue une méthode éprouvée, visant à renforcer le processus d'apprentissage et d'enseignement et à mettre en valeur l'association école-communauté. Les répercussions sur les élèves se concrétisent en termes de progrès scolaires et par une attitude positive relativement à la poursuite des études.

C'est une simple mesure de prévention que de traiter un problème qui risque de prendre des proportions gigantesques comme c'est le cas dans de nombreuses villes des États-Unis. Il importe en outre de souligner que ce projet constitue un moyen efficace d'abolir la pauvreté et d'enrichir l'héritage culturel que nous léguerons aux générations actuelles et futures du Canada [18].

PARTIE XV

Formation et emploi des aides-jardinières d'enfants (Î.-P.-É.)¹

Les sociétés de relance de deux provinces ont formé et employé des femmes indigènes comme auxiliaires dans les jardins d'enfants. Puisque ces dernières travaillent ordinairement sous la surveillance d'une jardinière diplômée, les programmes sont considérés comme des programmes de formation d'auxiliaires.

A. ÉLABORATION DU PROGRAMME

En 1968, la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard a effectué une enquête sur les ressources humaines dans le comté de Kings. Celle-ci a révélé que le comté comptait plus de 300 enfants de moins de quatre ans, de foyers à faible revenu, de parents peu instruits, de familles nombreuses, mal logées et relativement isolées. Plusieurs éducateurs sont persuadés que les enfants venant de tels foyers échouent en classe, pour la plupart, parce qu'ils sont mal préparés et défavorisés au point de vue éducatif, social, psychologique et physique, par comparaison aux enfants de foyers plus favorisés. Pour cette raison, la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard a élaboré et mis en oeuvre, par l'entremise des centres de services communautaires, un programme de garderies, durant une période de deux années. Le programme a été élaboré en collaboration avec le système des écoles primaires, non seulement pour fournir un service, mais afin d'essayer de démontrer de quelle façon certains problèmes des programmes compensatoires préscolaires antérieurs pourraient être résolus. On a accordé une attention toute particulière au maintien de relations étroites entre l'école et le foyer, une caractéristique absente d'un bon nombre de programmes précédents.

B. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

Les participantes ont été choisies parmi un groupe de femmes âgées de 18 à 27 ans, qui avaient déjà suivi un cours de perfectionnement et de

¹ Les données de la présente partie sont tirées de [14, 8, 16].

préparation à la vie, donné par la Société de relance. On a offert à tout le groupe de suivre un cours de formation d'aides-jardinières d'enfants, et 18 sur 24 ont profité de l'offre. Parmi ces 18, on a choisi neuf candidates en se fondant sur des tests normalisés et l'opinion d'un groupe de sélection composé de moniteurs et de conseillers, et de la directrice du projet, une économiste ménagère, qui ont procédé à une évaluation, tenant compte de la santé physique et mentale des candidates, de leur tenue, de leur comportement social, de leur amour des enfants. Elles devaient, en outre, démontrer qu'elles étaient sensibles aux besoins des enfants et manifester de l'intérêt pour ce genre de travail. Elles devaient de plus accepter et être capables de se déplacer pour suivre le cours de formation et aller travailler.

On a choisi huit jeunes femmes pour le cours de formation. Leur âge variait de 20 à 27 ans (moyenne, 22 ans). Certaines n'avaient qu'une cinquième année, d'autres, une dixième année (moyenne, 7^e année). Leur quotient intellectuel¹ variait de 65 à 91 (moyenne 77.4). Elles n'avaient occupé, précédemment, que des emplois temporaires.

C. PERSONNEL ENSEIGNANT

La directrice du projet était une économiste ménagère qui avait été l'artisan principal de l'élaboration du programme, et qui possédait l'expérience du travail auprès des familles à faible revenu. La monitrice était une infirmière diplômée, mère de cinq enfants, qui avait déjà enseigné à l'école primaire. On a fait appel à des animateurs-experts qui ont donné des causeries et discuté avec le groupe sur des sujets tels que la valeur de l'alimentation pour la santé des enfants, et l'art comme moyen d'expression. Un expert en technique audio-visuelle a donné un cours sur l'utilisation des projecteurs et du magnétoscope. Le coordonnateur du personnel de la Société est venu expliquer la ligne de conduite de cette dernière.

D. MOYENS DE FORMATION

Le cours de formation s'est donné dans les locaux de la garderie du centre de services communautaires à Morell. Ces locaux comprennent une cuisine, une salle de récréation, un dortoir et un terrain de jeux.

E. MATÉRIEL DIDACTIQUE

La directrice du projet et la monitrice ont élaboré un programme qui comportait l'utilisation du matériel que les éducateurs jugent nécessaire pour la formation au soin des enfants. On s'est servi, comme matériel didactique, de jouets éducatifs et d'autre matériel qui devaient ensuite être utilisés dans les garderies. On s'est également servi de films.

¹ Test de Stanford-Binet

F. MÉTHODES DE FORMATION ET CONTENU DU PROGRAMME

Le programme de formation a duré 16 semaines, au cours desquelles les stagiaires ont reçu 420 heures de cours théoriques et pratiques (environ 26 heures par semaine). Les trois premières semaines, la formation s'est donnée en classe, les deux semaines suivantes, elle s'est poursuivie en cours d'emploi, et les onze dernières semaines, on a combiné la formation en cours d'emploi et les leçons en classe.

Enseignement en classe (3 semaines)

Ce fut une période d'orientation. On a jugé qu'il était important de susciter l'intérêt et de promouvoir la participation des stagiaires. A cette fin, il fallait que la monitrice ait sans cesse présents à l'esprit le niveau d'instruction et la difficulté d'expression des stagiaires. La monitrice était obligée de choisir ses mots avec grand soin et d'expliquer les idées abstraites à un niveau très élémentaire.

On a utilisé toute une variété de techniques : conférences, discussions, séances de questions et réponses, séances d'activités à l'aide de jouets et d'autres matériel éducatifs, films.

Il a fallu insister sur l'orthographe et la grammaire. On peut considérer que ces matières ne sont pas indispensables aux auxiliaires dans les jardins d'enfants, mais elles le sont pour la tenue des dossiers et les rapports, et la connaissance de la grammaire est importante pour travailler avec des enfants, car ils apprennent beaucoup par l'imitation.

A l'occasion, des experts sont venus parler de leur spécialité en ce qui a trait au soin des enfants.

Formation en cours d'emploi (2 semaines)

Cette période a commencé avec l'ouverture d'une garderie au centre de services communautaires, où les aides-jardinières d'enfants ont reçu leur formation. Durant deux semaines, les stagiaires ont passé toutes leurs heures de cours au centre. Ce fut une période d'orientation et d'adaptation, tant pour les stagiaires que pour les enfants.

Formation combinée en classe et en cours d'emploi (11 semaines)

Durant cette période, à l'exception de quelques rares occasions où les circonstances ne le permettaient pas, les stagiaires ont passé la matinée à la garderie, et l'après-midi en classe.

Les heures de classe ont été consacrées à :

1. la discussion des difficultés éprouvées à la garderie,
2. l'orientation, sur une base individuelle,
3. l'enseignement et la pratique de la planification des activités de la garderie,
4. l'enseignement et la pratique de l'utilisation des projecteurs de films et du magnétoscope.

Durant leur dernière semaine de formation, les stagiaires ont travaillé sans surveillance dans la garderie. Pendant ce temps, le coordonnateur du personnel a rencontré les stagiaires en classe pour leur expliquer la ligne de conduite de la Société et répondre à des questions afin de dissiper les malentendus qui pourraient survenir durant la transition de stagiaires à employées.

Tout au long de leur formation, les stagiaires ont été encouragées à s'exprimer, à assumer des responsabilités et à faire montre d'originalité.

Plusieurs des recommandations faites à la suite de l'évaluation, par la directrice du projet et le directeur de la recherche, portaient sur le programme de formation :

1. Les concepteurs de programme devraient, à l'avenir, consacrer plus de temps à l'établissement du programme d'études et au choix du matériel didactique.
2. En vue de mieux préparer les stagiaires, avant de leur confier des enfants, la formation devrait se donner dans l'ordre suivant : théorie, théorie et observation, formation en cours d'emploi.
3. Le programme devrait être révisé fréquemment, et on devrait y ajouter des conférences portant sur des études de cas, afin de permettre l'application immédiate des constatations.

G. EMPLOI : FONCTIONS

Après avoir complété leur formation, les huit stagiaires ont travaillé au service de la Société, quatre à la garderie de Morell et les quatre autres, à celle de Souris.

Le programme des centres a été élaboré par les participantes et leur surveillante, pendant la réalisation du projet. Ce programme, dont toutes les fonctions ont été remplies par les participantes, est décrit à peu près en ces termes par le directeur du projet :

Les activités étaient centrées sur le perfectionnement de toutes les aptitudes d'expression orale, motrice et de socialisation nécessaire à l'épanouissement de la personnalité de l'enfant, au développement de son aptitude à s'exprimer pour satisfaire aux exigences de la société et à sa préparation pour l'école. Les activités destinées à développer l'expression orale consistaient principalement à acquérir l'habitude d'écouter avec attention, l'appréciation des qualités des sons, de la musique et du rythme, l'art de la conversation. Les activités motrices, destinées à développer la maîtrise de son corps, fournissaient également à l'enfant l'occasion de s'instruire en jouant, particulièrement par les jeux de compétition en équipe, et d'acquérir un sentiment de fierté devant ses réalisations. Le but des activités de socialisation était de préparer les enfants à s'adapter heureusement au monde extérieur en acquérant

l'esprit de partage, le respect des autres, et à exprimer leurs émotions d'une façon contrôlée et appropriée [14].

Au début, les auxiliaires se sont acquittées de toutes ces fonctions auprès de quinze enfants dans chaque centre, sous la surveillance d'une personne qui partageait son temps entre les deux centres, distants de 25 milles. Dans un des centres, les stagiaires ont appris à travailler ensemble et, comme équipe, ont réussi à faire marcher le centre. Dans l'autre centre, elles ont été incapables d'y arriver et, après six mois, une surveillante professionnelle a été affectée à chaque centre.

Les deux groupes d'auxiliaires étaient à peu près égaux au point de vue antécédents, intelligence, instruction et formation. Il y avait cependant une différence entre les deux : les personnes qui ont appris à travailler ensemble étaient toutes mariées, alors que dans l'autre groupe, toutes étaient célibataires. Le directeur du projet attribue à cette différence le fait que le premier groupe a travaillé en collaboration, et l'autre, de façon concurrentielle. Certaines célibataires non seulement travaillaient ensemble, mais elles demeuraient ensemble. Les rivalités de leur vie privée peuvent avoir influé sur leur travail.

H. SATISFACTION DES STAGIAIRES

On n'a pas essayé d'évaluer de façon officielle, la satisfaction des stagiaires à l'égard de leur travail. On s'est aperçu qu'il y avait certains motifs d'insatisfaction quant aux conditions de travail, particulièrement à cause de l'exiguïté des locaux. Un groupe a demandé un salon pour les moments de loisir.

Le groupe qui travaillait de façon concurrentielle pouvait difficilement trouver le travail aussi satisfaisant que celui qui travaillait en équipe ; dans une compétition, il y a toujours un perdant. Selon la directrice du projet, les membres de l'autre groupe ont pris conscience de leurs forces et de leurs faiblesses, amélioré leur attitudes sociales et leur tenue, et adopté des attitudes positives et réalistes au sujet de l'avenir [14]. Ceci semble révéler la satisfaction obtenue de leur travail et peut-être, l'espérance d'en faire une carrière.

I. SATISFACTION DE L'EMPLOYEUR

Le groupe chargé de l'élaboration du projet, par la Société, qui devint par la suite l'employeur de toutes les stagiaires ayant complété leur formation, s'était donné comme objectif l'élaboration d'un programme qui prévoyait la mise sur pied d'un service pour préparer les enfants défavorisés à leur entrée à l'école, et montrait de quelle façon certains des problèmes des anciens programmes compensatoires préscolaires pouvaient être résolus, à la condi-

tion d'apporter une attention particulière au maintien de relations étroites entre l'école et le foyer.

Pour évaluer à quel point les enfants qui ont bénéficié du programme étaient prêts pour leur entrée à l'école, on a utilisé certains instruments et certaines techniques de mesure qui sont énumérés, avec les données pertinentes, au tableau 20.

Tableau 20 [14] Instruments et techniques de mesure utilisés dans le programme des garderies

<i>Variable</i>	<i>Mesure</i>	<i>Moment des tests</i>	
		<i>Groupe expérimental</i>	<i>Groupe de contrôle</i>
1. Intelligence	Stanford-Binet, formule LN	une année après avant après rappel l'année suivante	une année après avant après rappel l'année suivante
2. Action sociale réciproque dans l'environnement de la garderie	Observation Échelle d'appréciation Sociogrammes Questionnaire	avant chaque mois après	
3. Manipulation de l'environnement à la garderie	Observation Échelle d'appréciation	avant chaque mois après	
4. Comportement de l'enfant à l'école	Observation Échelle d'appréciation	rappel 6 mois après, puis l'année suivante	rappel 5 mois après
5. Nombre de demandes de renseignements reçues des mères	Dossiers tenus et utilisés par le personnel de chaque garderie et la coordonnatrice de l'aide familiale	avant pendant après rappel	

Comme nous l'avons mentionné précédemment, on a fait passer le test de Stanford-Binet aux enfants qui ont fréquenté la garderie, au début et à la fin du programme. On a aussi soumis à ce test, les enfants d'un groupe de contrôle et ceux qui ont fréquenté la garderie, avant qu'ils ne commencent leur première année. Les enfants qui avaient fréquenté la garderie au moins une année ont eu une note de 104.9 en moyenne, alors que ceux du groupe de contrôle n'ont obtenu que 77.8. Ceci prouve que les premiers étaient mieux préparés que ceux du groupe de contrôle, mais en l'absence d'un test préliminaire du groupe de contrôle, on ne peut éliminer la possibilité qu'un facteur « de sélection » ait joué dans le choix des enfants admis à la garderie.

Les directeurs des écoles et les titulaires des classes de première année ont observé les enfants durant toute la première année. D'après leurs observations, ceux qui avaient fréquenté la garderie l'emportaient sur leurs

condisciples au point de vue de la coordination de l'oeil et de la main, de la capacité de fixer leur attention, d'écouter, de l'aptitude à la socialisation, de l'imagination et des aptitudes vocales. Les enfants de la garderie ont pris moins de temps à s'adapter durant la première année, et ont progressé plus rapidement durant le reste de l'année que ceux du groupe de contrôle [14]. On pourrait, évidemment, attribuer ces écarts à la différence du niveau d'intelligence des enfants des deux groupes.

Pour ce qui était de démontrer la façon de résoudre certains problèmes des anciens programmes compensatoires préscolaires, on a apporté une attention particulière au maintien de relations étroites entre l'école et le foyer, particulièrement avec les mères, qui ont été visitées, à maintes reprises, par les aides familiales visiteuses, dans un effort, entre autres choses, pour renforcer les notions enseignées aux enfants, à la garderie. Les mères ont amélioré leur genre de vie, leurs relations familiales et leurs méthodes de soin des enfants [15].

J. SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES DES SERVICES

Les bénéficiaires immédiats des services étaient les enfants des garderies. On peut déduire leur satisfaction de leur assiduité, même lorsqu'ils ne se sentaient pas bien et qu'ils auraient peut-être dû rester à la maison.

On a dû refuser des enfants, faute d'espace, et il y avait une liste d'attente aux deux centres. Ceci est sans doute attribuable au fait que les enfants avaient entendu parler du programme par leurs amis, et désiraient y participer, ou que leurs parents voulaient qu'ils y participent, ou encore, voulaient se libérer d'eux.

L'évaluateur de la recherche a découvert qu'un enfant seulement ne voulait pas venir à la garderie, et une fois ce service organisé, on n'a pas trouvé de parents qui n'étaient pas désireux d'en profiter lorsqu'ils en avaient la possibilité.

Les résultats des tests et l'observation ont révélé que la plupart des enfants ont fait des progrès remarquables, en fait de maturation, de préparation à l'école, d'élocution, d'acquisition de bonnes manières et cela, à un âge où les enfants sont avides d'apprendre et aiment recevoir des éloges, ce qui a certainement été pour eux une source de vives satisfactions.

K. DIFFICULTÉS ET AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI D'AUXILIAIRES DANS CE DOMAINE

Le grand avantage de l'emploi d'auxiliaires indigènes dans ce domaine, c'est qu'ils sont capables de comprendre les problèmes et le comportement des enfants défavorisés.

Le directeur du programme a constaté certaines difficultés, notamment :

1. L'incapacité d'assumer des responsabilités et le besoin de surveillance. Cette constatation n'est pas également vraie pour les deux groupes, mais elle confirme celle d'autres personnes au sujet des auxiliaires indigènes.
2. L'incapacité de consigner des observations par écrit.
3. L'incapacité, à certains moments, de reconnaître les besoins des enfants.
4. Le manque de connaissances sur la planification du budget et la préparation des aliments.

Les surveillants ont constaté que les difficultés mentionnées aux n^{os} 2 et 3 sont attribuables à une instruction insuffisante. Il a donc été proposé que soient dispensées de plus amples connaissances sur ces sujets, peut-être durant la formation en cours d'emploi dans une garderie.

PARTIE XVI

Formation et emploi d'indigènes comme aides-jardinières d'enfants (N.-B.)¹

La Société de relance du Nouveau-Brunswick a également formé et employé des indigènes comme auxiliaires dans les jardins d'enfants. Leur formation était semblable à celle des aides-jardinières d'enfants de l'Île-du-Prince-Édouard, mais elle a différé sous au moins un aspect important.

A. ÉLABORATION DU PROGRAMME

La Société a jugé qu'une garderie pour les enfants des mères actives était une nécessité dans les localités où elle exerce son action. Elle a élaboré un programme, en se fondant sur celui de la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard, y apportant toutefois les changements dictés par l'expérience acquise au cours de la réalisation de ce dernier.

B. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

Les candidates ont été invitées à donner leur nom au Centre public, à Bouctouche. On demandait des femmes mariées, demeurant dans la région de Bouctouche, et dont le mari gagnait moins de \$5,000 par année. On a reçu un grand nombre de demandes, mais toutes les candidates ne remplissaient pas les conditions requises. Parmi celles qui les remplissaient, on en a choisi douze. Lorsqu'elles eurent complété leur formation, on en a recruté et choisi de la même façon un second groupe de douze. La moyenne d'âge, dans les deux groupes, était de 35 ans. La plupart ne possédaient que le cours primaire.

¹ La matière de cette partie provient d'une conversation avec la directrice du projet, août 1972.

C. PERSONNEL ENSEIGNANT

Le personnel enseignant se composait comme suit :

la directrice du projet (maîtrise en sciences sociales, formation pédagogique et expérience de l'enseignement),
une économiste-ménagère (à temps partiel),
une infirmière (à temps partiel).

Un éducateur est venu donner une conférence sur les méthodes pédagogiques et un psychologue, sur le rôle de la garderie dans la collectivité.

D. MOYENS DE FORMATION

Le programme de formation s'est poursuivi à Bouctouche, dans un couvent loué par la Société. Certains stagiaires, ainsi que des hommes et des femmes affectés à d'autres programmes de relance, à Bouctouche, ont aidé à fabriquer les installations destinées au programme de formation des aides-jardinières d'enfants, en fabriquant des tables, des bancs, en confectionnant des rideaux, le matériel de jeux, etc. La garderie a également été pourvue de lits et de matelas, en vue des périodes de repos des enfants.

E. MATÉRIEL DIDACTIQUE

Le matériel didactique était semblable à celui utilisé dans les garderies de la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard (voir la quinzième partie, section E).

F. MÉTHODES DE FORMATION ET CONTENU DU PROGRAMME

Le programme et les méthodes de formation étaient semblables à ceux du programme de l'Île-du-Prince-Édouard (voir la quinzième partie, section F), mais avec une différence dans l'ordonnancement. Le programme de l'Île-du-Prince-Édouard commençait par trois semaines de formation en classe, suivies de deux semaines de formation en cours d'emploi, et de 11 semaines de formation combinée en classe et en cours d'emploi. Le programme du Nouveau-Brunswick débuta par deux semaines d'instruction, comprenant l'introduction aux principes et concepts du Programme de relance, suivies par deux semaines de formation combinée en classe et en cours d'emploi, et de trois mois de formation en cours d'emploi.

Durant toute la période de formation, on a insisté sur le fait que les aides-jardinières d'enfants étaient, ou devraient être des éducatrices, et non de simples gardiennes d'enfants.

G. EMPLOI : FONCTIONS

Les 12 personnes du premier groupe se sont trouvées sans emploi, une fois la formation terminée. Elles n'ont pas été engagées par la Société, vu qu'on avait recruté un second groupe, qui, avec le personnel spécialisé, était tout le personnel que la Société pouvait employer pour faire fonctionner sa garderie. Il n'y avait pas d'autre garderie dans la région visée par le projet. Leur cours terminé, les femmes ont demandé et obtenu une subvention du Programme d'initiatives locales pour venir en aide aux personnes âgées et aux handicapés, et recueillir, réparer et vendre des vêtements usagés.

Sur les 12 femmes du second groupe, trois n'ont pas complété leur formation, et l'une d'elles qui l'avait terminée n'a pas voulu accepter de travail, de crainte que son mari ne perde sa pension. Les huit autres ont travaillé pour la Société aussi longtemps que la garderie a été ouverte (quatre mois et demi). Elles ont travaillé auprès des enfants et à la cuisine. Elles surveillaient les jeux et les activités en groupe, faisaient la lecture, montaient et remisaient le matériel de jeu et le matériel didactique, et utilisaient le matériel audio-visuel (télévision, tourne-disques, projecteur de films, magnétophone). Elles préparaient les repas et les collations et surveillaient les enfants pendant qu'ils mangeaient. En outre, certaines d'entre elles ont travaillé à la maternelle de la Société, dans le même immeuble. Quelquefois, elles aidaient en classe, ou s'occupaient des enfants dans l'autobus qui les transportait à la maternelle et les ramenait à la maison.

H. SATISFACTION DES STAGIAIRES

On n'a pas essayé d'évaluer, de façon officielle, la satisfaction des stagiaires. De l'avis de la directrice du projet, qui a travaillé avec elles et a pu les observer, les femmes ont beaucoup aimé leur travail. Elles avaient surtout travaillé auparavant dans des usines de traitement du poisson et, pour la première fois de leur vie, avaient un emploi où elles étaient en contact avec des gens, et dans un cadre où elles disposaient de livres et de matériel didactique et récréatif. Elles avaient également l'occasion de causer et de travailler avec des personnes d'un niveau d'instruction supérieur à celui des gens qu'elles avaient côtoyés dans leurs emplois antérieurs. La directrice du projet, à la suite d'observations et d'entretiens avec les aides-jardinières d'enfants, a constaté qu'elles trouvaient ce milieu stimulant et qu'elles sentaient que leur rang social s'en trouvait amélioré.

I. SATISFACTION DE L'EMPLOYEUR

Les femmes ont été employées en qualité d'auxiliaires uniquement à la garderie de la Société. Leur employeur était satisfait de la façon dont elles se sont acquittées des fonctions qui leur étaient confiées, et qui sont énumérées dans la section précédente, mais il a insisté sur la nécessité d'une supervision

professionnelle. La plupart s'acquittaient bien de leur tâche auprès des enfants, compte tenu de leur expérience et de leurs antécédents. Très peu d'entre elles comprenaient réellement les besoins des enfants d'âge préscolaire, et plusieurs manquaient d'initiative et de créativité, qualités que la direction d'une garderie cherche ordinairement à inculquer aux enfants.

J. SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES DES SERVICES

La garderie de la Société était destinée à venir en aide aux familles défavorisées. Elle a cependant accueilli, dans ses rangs, quelques enfants de familles à l'aise. Au début, quelques mères ont réagi défavorablement à l'emploi des auxiliaires indigènes, mais leur attitude s'est modifiée à temps, et aucun enfant n'a été retiré de la garderie pour cette raison.

On n'a pas testé les enfants qui ont participé au programme pour savoir dans quelle mesure ils en avaient bénéficié.

K. DIFFICULTÉS ET AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI D'AUXILIAIRES INDIGÈNES DANS CE DOMAINE

Les difficultés inhérentes à l'emploi d'auxiliaires indigènes dans ce domaines dépendent des limitations imposées par leurs antécédents et leur inexpérience. Elles ne peuvent inculper aux enfants des qualités qu'elles ne possèdent pas, ni leur enseigner des choses qu'elles ignorent. Elles peuvent cependant, s'acquitter de nombreuses tâches non professionnelles, épargnant ainsi le temps du personnel spécialisé. Elles peuvent, également, à certains moments, remplir une fonction particulière en expliquant au personnel spécialisé les frustrations ou les motivations d'un enfant venant d'un foyer défavorisé.

Il nous faut faire ici deux remarques au sujet du programme. Premièrement, il s'agit d'un des rares programmes de formation d'auxiliaires pour lequel on n'exigeait aucun niveau minimum d'instruction ; la plupart des femmes choisies n'avaient que très peu d'instruction et ont été choisies parmi les plus défavorisées dans une région où la majorité est défavorisée. Deuxièmement, lorsqu'on a élaboré le programme, on espérait qu'une loi provinciale viendrait bientôt régir les garderies. Cette espérance se réalisera sans doute, car le Nouveau-Brunswick est la seule province à l'heure actuelle (septembre 1972) où une telle loi n'existe pas. Lorsqu'une loi sera promulguée pour permettre aux enfants de foyers défavorisés d'être pris en charge dans les garderies, le personnel affecté au projet croit qu'une, deux ou trois personnes de foyers défavorisés semblables pourraient être employées avec profit dans chaque garderie.

PARTIE XVII

Formation et placement du personnel sanitaire indigène de rang inférieur¹.

Relance Île-du-Prince-Édouard a élaboré un programme de formation d'aides-infirmiers et l'a expérimenté trois fois, deux fois avec des stagiaires masculins, une fois avec des stagiaires féminins.

A. ÉLABORATION DU PROGRAMME

Tout comme les programmes de formation d'aides-enseignants et de travailleurs sociaux auxiliaires de Relance Saskatchewan, le programme en question est né à partir de l'observation d'un domaine où les spécialistes sont souvent surmenés et incapables de tirer le maximum d'avantages de leur formation professionnelle ou d'établir de bonnes relations personnelles avec les bénéficiaires des services. Même si elle n'est pas nouvelle, la fonction d'aide-infirmier est habituellement remplie par du personnel qui n'a pas reçu de formation spéciale. On a pensé qu'une formation appropriée permettrait à l'aide-infirmier de devenir plus compétent dans l'art de soigner les malades et d'assumer, sous la direction du personnel spécialisé, une plus grande part de la thérapie. L'aide-infirmier diplômé assisterait le personnel spécialisé ; en d'autres mots, il serait un auxiliaire dans le domaine de la santé.

B. RECRUTEMENT ET SÉLECTION

Le premier groupe (masculin) fut recruté au moyen d'annonces dans les journaux et à la télévision, lesquelles suscitérent 11 candidatures. Dix furent choisis. Des tests révélèrent une moyenne de 10 années de scolarité. Tous étaient chômeurs au moment de leur candidature. Voici la liste de leurs emplois les plus récents : garçon de ferme (3), vendeur de magasin (2), barman (1), pompiste (1), manoeuvre dans un établissement de préparation du poisson (1), briqueteur (1), aide-infirmier (1).

Le deuxième groupe (féminin) a été recruté parmi les participantes du programme de formation élémentaire et d'animation sociale dispensé par la

¹ Les données de la présente partie sont tirées de [9, 11].

Société. Après avoir suivi le programme pendant six semaines, elles ont eu l'occasion de s'orienter vers les techniques de bureau ou le métier d'aide-infirmière. Douze d'entre elles se sont inscrites au stage d'aides-infirmières parce que, selon leurs conseillers et instructeurs, c'était le moins mauvais des choix peu attrayants qu'on leur offrait. On peut donc à peine dire qu'elles ont été sélectionnées, sauf si on se réfère aux critères qui leur ont permis de participer au programme de formation élémentaire et d'animation sociale, et qui étaient leur scolarité réduite, leur expérience du marché du travail et leur admissibilité à l'allocation de formation professionnelle. Dix des douze femmes inscrites au programme étaient sans emploi avant leur inscription, une était serveuse et l'autre aide-infirmière.

Le troisième cours de formation d'aides-infirmiers a été conçu comme un élément du programme global de formation de la main-d'oeuvre [10, 34]. Les critères d'admissibilité à ce programme étaient : chômage total ou partiel, niveau d'études inférieur à la 10^e année, âge de 18 à 35 ans. On a ajouté les critères suivants pour l'admissibilité au cours de formation des aides-infirmiers : être du sexe masculin, posséder une bonne santé, une certaine maturité émotive, de bonnes techniques de communication, plus de huit années d'études. Voici comment les candidatures sont parvenues : une par l'entremise d'un centre de services communautaires de la Société (voir la sixième partie), 10 en réponse à une annonce dans les journaux, une à la suite d'une inscription générale en vue d'une formation, deux au moyen d'un changement à partir d'un autre cours de la Société, et une grâce à l'intervention d'un directeur d'école en faveur d'un élève. L'agent de recrutement de la Société a rencontré chacune de ces personnes. Douze d'entre elles furent ensuite convoquées à une entrevue par la Commission de la fonction publique provinciale en tant qu'employeur éventuel. Trois ne se rendirent pas à l'entrevue. Des neuf autres, six reçurent une offre d'emploi, à condition de terminer le cours avec succès. Comme on prévoyait des occasions d'emploi à l'extérieur de la fonction publique provinciale, on a offert à ceux qui avaient été rejetés de s'inscrire au programme de formation. Un seul a accepté. Sept jeunes gens ont donc commencé à suivre le cours de formation.

C. PERSONNEL ENSEIGNANT

Deux infirmières diplômées, dont une avait l'expérience de l'enseignement, se chargèrent de la partie du programme consacrée aux sciences infirmières. Le personnel chargé de la formation élémentaire et de l'animation sociale assura l'enseignement de ces deux matières.

D. MOYENS DE FORMATION

Le stage s'est poursuivi au centre de formation de la Société à Montague, où l'on avait aménagé une pièce en chambre d'hôpital à quatre lits. Les élèves effectuaient leurs stages pratiques dans les établissements pour vieillards et malades mentaux.

E. MATÉRIEL DIDACTIQUE

Sciences infirmières. On utilisait abondamment le matériel audio-visuel. Les techniques infirmières étaient illustrées au moyen de films cinématographiques et de films fixes. Les instructeurs ont préparé des examens qui servaient à évaluer les connaissances théoriques et pratiques des stagiaires.

Formation élémentaire. On s'est servi d'une adaptation du programme de formation élémentaire MIND¹.

Animation sociale. On s'est servi du programme N-Ach élaboré par D.C. McClelland et son équipe².

F. MÉTHODES DE FORMATION ET CONTENU DU PROGRAMME

Le programme comprenait trois éléments : la formation professionnelle (techniques infirmières), la formation élémentaire et l'animation sociale. La durée totale du cours pour les premier et troisième groupes (masculins) était de 12 semaines, alors que le deuxième groupe (féminin) a suivi un cours de 16 semaines³. Le temps était réparti de la façon indiquée ci-dessous :

	<i>Sciences infirmières</i>	<i>Formation élémentaire</i>	<i>Animation sociale</i>
1^{er} groupe			
1 ^{re} et 2 ^e semaines (heures par jour).....	1	3	2
de la 3 ^e à la 12 ^e semaine inclusivement.....	3	3	—
2^e groupe			
de la 1 ^{re} à la 6 ^e semaine inclusivement.....	1	3	2
de la 7 ^e à la 14 ^e semaine inclusivement.....	3	3	—
15 ^e et 16 ^e semaines.....	6	—	—
3^e groupe			
de la 1 ^{re} à la 4 ^e semaine inclusivement.....	3	2	1
de la 5 ^e à la 12 ^e semaine inclusivement.....	4	2	—

Sciences infirmières : méthode et contenu

ORIENTATOIN

1^{er} groupe : 12 heures. Initiation générale à la vie dans un hôpital, la déontologie des aides-infirmiers, et les besoins physiques et émotifs d'un patient.
Cours et échanges.

¹ MIND Inc., *Power math & language skills development*, Stanford (Connecticut), 1967.

² Behavioural Science Center, Sterling Institute, Boston (Massachusetts).

³ Cette durée plus longue n'a pas été voulue par les organisateurs, mais demandée par les candidates.

- 2^e groupe : 12 heures. Contenu et méthode exposés ci-dessus.
 Note. Les instructeurs ont éprouvé beaucoup de difficulté à faire démarrer un échange entre les candidates plus lentes.
- 3^e groupe : 19 heures. *15 heures dans des établissements hospitaliers publics*, où les candidats ont pu observer des aides-infirmiers à l'oeuvre pendant une journée normale de travail.

ÉLÉMENTS D'ANATOMIE ET DE PHYSIOLOGIE:

- 1^{er} groupe : 27 heures. Les parties et les fonctions du corps, les termes médicaux employés par les médecins et les autres membres de l'équipe médicale. Leçons appuyées de supports audio-visuels. Une révision abondante fut nécessaire.
- 2^e groupe : 30 heures. Contenu exposé ci-dessus.
 Pour que les stagiaires apprennent à écrire et prononcer ces termes plus facilement, on les a inclus dans les leçons d'orthographe données au cours de la formation élémentaire.
- 3^e groupe : 38 heures. Contenu et méthode exposés ci-dessus.

TECHNIQUES INFIRMIÈRES ÉLÉMENTAIRES:

- 1^{er} groupe : plus
 de 130 heures. Les soins au malade. Cours pratique et non de connaissances.
 Films cinématographiques et films fixes, suivis d'une démonstration et d'exercices, d'abord dans une salle aménagée en chambre d'hôpital, puis dans les établissements pour personnes âgées et malades mentaux.
- 2^e groupe : 130 heures. Contenu exposé ci-dessus.
 La télévision en circuit fermé (à la suite d'une recommandation découlant de l'expérience avec le premier groupe) a donné de bons résultats. La période dans les établissements a été allongée pour devenir un stage de deux semaines de formation en cours d'emploi sous la surveillance des instructeurs.
- 3^e groupe : 70 heures. Comme ci-dessus, mais en abrégant considérablement la période de temps alloué.

Formation élémentaire : contenu et méthode

Le même cours s'appliquait à tous les groupes. Il s'agissait fondamentalement d'un programme MIND d'auto-éducation qui combinait des textes et des éléments sonores pour enseigner les techniques de base des mathématiques et de la lecture. On a incorporé du matériel supplémentaire (*Reading Development Laboratory* d'Addison-Wesley [45] et *Refresher Arithmetic* [51]) au programme pour les stagiaires qui travaillaient au niveau de la huitième année ou à un niveau supérieur. On complétait avec des devoirs d'anglais, en insistant sur la rédaction d'une lettre et la façon de remplir une formule. Le programme comportait aussi des devoirs d'anatomie et de physiologie à partir des manuels de biologie utilisés dans les écoles secondaires.

Animation sociale : contenu et méthode

Le même cours s'appliquait à tous les groupes. Le programme, tel que conçu, comportait des apprentissages sur l'idée qu'on se fait de soi-même, la façon de se présenter, d'établir des rapports dans le domaine de l'aide sociale, les responsabilités administratives, la préparation à la vie (la recherche d'un emploi, l'épargne, etc.). On s'est efforcé d'établir des relations avec l'expérience antérieure des stagiaires tant pour le contenu que pour la méthode. Mais les stagiaires se sentaient déjà bien compétents dans les domaines qu'on a abordés et sont demeurés passablement passifs face aux efforts mis en oeuvre pour approfondir leurs connaissances.

On s'est servi aussi de la technique N-Ach mise au point par D.C. McClelland et son équipe pour accroître la motivation en utilisant des jeux et la simulation, mais la majorité des stagiaires ont réagi de façon négative à cette technique.

L'entrevue particulière permettait d'enseigner les façons d'administrer ses finances personnelles, la contribution positive à la vie de famille et la participation aux activités communautaires.

Cet élément comprenait aussi des conseils sur la façon d'administrer et d'interpréter les tests, mais ici encore les stagiaires ont réagi de façon négative.

G. PLACEMENT

Des dix stagiaires masculins du premier groupe, quatre n'ont pas terminé le cours, un n'a pas réussi à acquérir la compétence requise en matière de techniques infirmières et cinq ont trouvé un emploi dans les établissements qui relèvent du gouvernement provincial.

Le deuxième groupe comprenait 12 femmes. Deux n'ont pas terminé le cours et deux autres n'ont pas réussi à acquérir assez de compétence pour qu'on les recommande à un employeur. On a trouvé de l'emploi pour les huit

dernières, mais sept d'entre elles l'ont refusé à cause de responsabilités familiales ou de difficultés à se rendre au travail.

Les sept hommes du troisième groupe ont tous suivi le cours jusqu'à la fin, mais deux d'entre eux n'ont pas réussi à acquérir assez de compétence pour qu'on les recommande à un employeur, ce qui n'empêcha pas l'un de ceux-ci de trouver de l'emploi comme aide-infirmier. Quant aux cinq qui ont réussi, ils ont tous été placés dans les établissements qui relèvent du gouvernement provincial.

H. FONCTIONS

Les diplômés ont accompli les tâches habituelles de l'aide-infirmier. La fonction publique provinciale, qui les emploie, n'a pas précisé s'ils étaient capables, ni s'ils avaient l'occasion d'assumer une plus grande responsabilité ou de remplir d'autres tâches, mais deux faits laissent supposer que c'est bien le cas : le troisième groupe a été engagé au second niveau de l'échelle salariale pour cette catégorie d'emploi et le ministère provincial de la Formation professionnelle offre maintenant le même cours.

I. SATISFACTION DES STAGIAIRES

Vingt-neuf personnes se sont inscrites au stage de formation d'aides-infirmiers. Six d'entre elles ont abandonné en cours de route, cinq ont échoué, sept ont refusé l'emploi qu'on leur avait trouvé et 12¹ ont été placées. Quant à celles qui ont refusé un emploi, on peut présumer qu'elles ont continué à suivre le cours afin de ne pas être privées de l'allocation de formation professionnelle. Il est vrai qu'elles ont refusé l'emploi proposé parce qu'elles demeuraient trop loin des établissements, mais elles savaient où ceux-ci étaient situés quand elles se sont inscrites au cours. Il semble que le travail auquel elles ont pris part pendant leur stage leur a apporté peu ou point de satisfaction.

Les personnes qui ont échoué et certaines de celles qui ont abandonné en cours de route ont pu aimer le travail. La plupart des stagiaires ont réagi de façon enthousiaste à la partie du cours qui était consacrée aux techniques et à la pratique infirmières, mais la majorité ont éprouvé d'énormes difficultés à suivre les leçons sur l'anatomie et les fonctions corporelles. Les moniteurs ont loué leur persévérance, mais ils ont fait remarquer que c'était une entreprise très difficile pour des élèves qui avaient un quotient intellectuel de 90 ou moins.

Ceux qui ont trouvé de l'emploi se sont déclarés satisfaits de leur travail, sauf sous un aspect. Les hommes mariés du premier groupe trouvaient que leur salaire était insuffisant pour leur permettre de se rendre au travail et

¹ Ce qui fait un total de 30, car un de ceux qui avaient échoué a été placé.

subvenir aux besoins de leur famille. Pour certains, le salaire était inférieur à l'allocation de formation professionnelle qu'ils touchaient auparavant. C'est la principale raison pour laquelle trois d'entre eux ont quitté leur emploi au cours de la première année. Une seule stagiaire du deuxième groupe a été placée. Les membres du troisième groupe ont été engagés à un salaire plus élevé et tous occupaient encore leur emploi après deux mois. Après deux ans, quatre des cinq diplômés placés dans un certain établissement y étaient encore.

J. SATISFACTION DE L'EMPLOYEUR

Les cinq diplômés du premier groupe auxquels on a trouvé de l'emploi ont dû subir une période d'essai d'une durée de six mois. Au bout de ce temps, trois d'entre eux ont reçu leur titularisation, un se l'est vu refuser à cause de son absentéisme et un autre parce qu'il semblait avoir perdu son intérêt pour le travail. Tous ont été l'objet de rapports de rendement assez favorables et on a semblé penser que le cours est valable car, quand le moment est venu de placer les membres du troisième groupe, la Commission de la fonction publique a tenu compte du fait qu'ils avaient suivi le cours en leur donnant un salaire de départ plus élevé. Un autre indice qui laisse supposer que le cours donne satisfaction, c'est qu'il est maintenant offert par le ministère provincial de la Formation professionnelle.

K. SATISFACTION DES BÉNÉFICIAIRES DES SERVICES

On n'a fait aucune tentative pour évaluer la réaction des patients face aux aides-infirmiers qui avaient suivi le cours. On peut seulement présumer que, dans la mesure où les aides-infirmiers avaient la possibilité d'assumer d'autres responsabilités et d'autres tâches, le reste du personnel pouvait accomplir un plus grand nombre de tâches professionnelles et assurer ainsi un bien-être plus grand aux patients.

L. DIFFICULTÉS ET AVANTAGES LIÉS À L'EMPLOI D'AUXILIAIRES DANS CE DOMAINE

Il semble bien que les difficultés dans ce domaine se rapportent non pas à l'incapacité de remplir un rôle utile, ni aux attitudes des spécialistes, mais bien à ce que les auteurs du rapport sur ce projet appellent les « conditions d'ambiance » : les salaires peu élevés, l'emplacement des établissements qui peuvent employer les diplômés, l'absence de possibilités d'avancement, la catégorie inférieure du poste.

Pour certains, les salaires étaient inférieurs aux allocations de formation qu'ils touchaient auparavant. Les salaires de départ pour les diplômés des premier et deuxième groupes étaient de \$52 par semaine. L'emplacement des établissements qui les employaient forçait plusieurs d'entre eux à payer

du transport : cela entraînait une dépense additionnelle qui était quand même inférieure à ce qu'il leur en aurait coûté pour acheter ou louer un logement dans le voisinage de leur lieu de travail.

Par ailleurs, l'absence de possibilités d'avancement portait au découragement. A l'époque, un aide-infirmier n'avait aucune possibilité, dans l'Île-du-Prince-Édouard, de devenir infirmier diplômé. La situation a maintenant changé et, au moment où nous rédigeons cet exposé, deux des aides-infirmiers formés par la Société de relance ont l'intention de s'inscrire à ce cours de formation plus poussée.

S'il s'agit d'un poste de catégorie inférieure, c'est sans doute parce que, jusqu'ici, on y employait des gens sans formation à des salaires très bas, ce qui provoquait un taux de roulement très élevé. Par rapport au salaire et au rang, cet emploi se situait tout au bas de l'échelle.

La formation a déjà entraîné une certaine augmentation des salaires de départ et a peut-être contribué à amener le changement grâce auquel les aides-infirmiers masculins peuvent maintenant devenir des infirmiers diplômés. On peut s'attendre à ce que cela réduise le taux de roulement et contribue à relever le niveau de l'emploi.

En outre, on est arrivé à la conclusion qu'on avait exigé un niveau d'études trop élevé. Les personnes moins instruites arrivaient, après une courte période de formation, à accomplir les tâches de façon satisfaisante. Même la plupart des stagiaires du deuxième groupe, qui avaient très peu d'instruction et qui semblaient suivre le cours surtout pour recevoir les allocations qu'on leur versait, ont pu apprendre quelque chose, même si on a dû prolonger le cours de quatre semaines. Le personnel affecté au projet recommande qu'on laisse tomber les exigences en matière d'études et qu'on s'en tienne à la réussite du cours comme seule condition.

PARTIE XVIII

Rôle d'auxiliaire dans les professions vouées au service

Nous nous servirons beaucoup plus des auxiliaires à l'avenir, mais non pour les mêmes raisons que dans le passé. Autrefois, on employait des auxiliaires parce qu'ils coûtaient moins cher; à l'avenir, on les emploiera parce qu'ils peuvent mieux exécuter certaines tâches'.

A. LES DOMAINES DE FORMATION ET DE PLACEMENT DES PROGRAMMES DE RELANCE

Les sociétés de relance ont surtout été influencées, dans leur entreprise de formation et de placement des auxiliaires, par leur besoin de personnes indigènes surtout pour établir des liens entre leur personnel spécialisé et les personnes défavorisées dans les régions visées par les projets. La plupart des sociétés ont mis en oeuvre des programmes de formation, d'animation sociale, d'orientation et de renseignements et, dans tous ces programmes, elles attribuaient une importance considérable au rôle d'« intermédiaire » joué par l'auxiliaire indigène. Elles ont donc mis en oeuvre huit programmes¹ en vue de former des personnes pour servir de conseillers, d'agents d'information et d'animateurs sociaux. Les diplômés reçurent des titres divers : animateurs sociaux, agents externes, orienteurs, conseillers et agents d'information.

Huit programmes ont permis de préparer des personnes à jouer un rôle au sein des professions vouées au service, comme l'éducation, le travail social et la santé.

Cinq programmes ont permis de former des indigènes à des fonctions en éducation. De façon plus précise, ces personnes ont été formées et placées comme moniteurs, aides-enseignants ou auxiliaires scolaires, et aides-jardinières d'enfants. Ces dernières sont classées parmi les aides-enseignants

¹ Louis Richard, chargé de l'animation sociale et communautaire pour Relance Île-du-Prince-Édouard, dans une conversation en juillet 1971.

² Un programme mis sur pied par Relance Manitoba pour la Fédération des Métis du Manitoba n'entre pas dans le cadre du présent exposé. La formation ressemblait à celle décrite dans la treizième partie.

plutôt que parmi les travailleurs sociaux auxiliaires parce qu'on a accordé plus d'importance à leur rôle d'éducatrices.

Deux des programmes ont permis de préparer des personnes indigènes à des fonctions dans le domaine du travail social ou du bien-être. Il s'agit des programmes de formation d'aides-familiales visiteurs [15] et de travailleurs sociaux auxiliaires.

Au moyen d'un programme, on a formé des personnes indigènes pour qu'elles puissent jouer un rôle dans le domaine de la santé. Il s'agit du programme de formation d'aides-infirmiers.

Deux des sociétés ont mis au point des programmes en vue d'enseigner un noyau de connaissances et de techniques nécessaires aux auxiliaires dans toutes les professions vouées au service. Il s'agit du programme de formation des auxiliaires sociaux et d'un programme de « formation d'auxiliaires ».

B. RÔLES D'AUXILIAIRES DISCERNÉS ET NON EXPLOITÉS

Les sociétés de relance ont repéré certains secteurs où les auxiliaires auraient pu rendre des services et trouver des emplois, mais n'ont pas élaboré de programmes pertinents, soit parce que le temps et les ressources ne le permettaient pas, soit parce que les occasions d'emploi pour les diplômés éventuels n'étaient pas suffisamment assurées.

Les sociétés de l'Ouest ont vu des possibilités assez importantes pour les auxiliaires indigènes dans les cours de justice. Quelques auxiliaires indiens et métis formés par les sociétés de relance ont obtenu un emploi dans ce domaine, mais il n'y a pas eu de programme de formation spéciale à l'intention des préposés à la cour.

Les sociétés de l'Ouest ont également découvert un besoin d'auxiliaires indigènes pour assister les médecins et les dentistes ou pour assurer un service élémentaire dans les localités isolées où les services professionnels font défaut. Dans au moins une des provinces de l'Ouest, on a pensé à un programme de formation d'auxiliaires de la santé, mais on ne l'a pas mis en oeuvre parce qu'on ne pouvait obtenir de garantie quant à l'emploi des diplômés. Au moins deux provinces ont pensé à des programmes de formation de personnes indigènes en vue d'assurer des soins infirmiers complémentaires et permettre ainsi aux rares spécialistes de tirer un meilleur profit de leur formation professionnelle, mais ces programmes n'ont pas été mis en oeuvre pour les raisons déjà mentionnées.

C. RÔLE LE PLUS UTILE

L'expérience des sociétés de relance a confirmé encore une fois que le rôle le plus utile de l'auxiliaire réside dans le contact direct avec les bénéficiaires des services. L'auxiliaire joue souvent très bien ce rôle parce que, peu

importe qu'il ait déjà rencontré personnellement le bénéficiaire, il n'est pas étranger à ses problèmes et à sa façon de vivre. L'auxiliaire est surtout utile dans les situations où les spécialistes et les bénéficiaires des services ne parlent pas la même langue. Les auxiliaires indigènes qui travaillaient dans des villages indiens ou métis ont sans doute réussi à nouer des relations qu'on n'aurait jamais réussi à établir autrement. Relance Saskatchewan a perçu le rôle important que pourraient jouer des auxiliaires qui accueilleraient et orienteraient les gens qui émigrent des localités isolées du Nord vers les villes.

D. ANNÉES DE SCOLARITÉ REQUISES

A mesure que se déroulait l'expérience des sociétés de relance, le personnel en arrivait à croire que les exigences en matières de scolarité ne sont pas toujours adaptées aux besoins des tâches exécutées. Pour certains programmes de relance, les critères de sélection ne comprenaient aucune exigence à cet égard et, dans la plupart des cas, le niveau d'études exigé était assez bas. Dans certains cas, on s'occupait de relever le niveau de scolarité avant ou pendant la formation des auxiliaires. Si un manque d'instruction nuisait au travail de bureau et à la communication écrite, elle ne gênait pas du tout la communication avec les bénéficiaires des services ou l'exécution des tâches normales de l'assistant ou de l'auxiliaire.

E. PROBLÈME DES SALAIRES

Il ne fait aucun doute que certains stagiaires se sont inscrits aux cours dans le but de toucher l'allocation de formation professionnelle, car, dans le cas de quelques chefs de famille, celle-ci était supérieure au salaire qu'ils pouvaient gagner. On peut même dire que, dans certains cas, l'allocation dépassait la rémunération dans l'emploi pour lequel on formait les stagiaires. En Saskatchewan, les auxiliaires scolaires et les travailleurs sociaux auxiliaires commençaient à \$225 par mois, alors que les aides-infirmiers de l'Île-du-Prince-Édouard touchaient un salaire initial de \$52 par semaine. Face à ces salaires, une prolongation des allocations de formation ou l'assistance sociale gardaient tout leur attrait.

Les auxiliaires employés par les sociétés de relance ont connu, en général, un meilleur sort. En Nouvelle-Écosse, les orienteurs recevaient \$4,800 à la fin de leur formation en cours d'emploi et jouissaient d'augmentations normales à partir de ce moment. En Saskatchewan, les moniteurs commençaient à \$6,000 et les conseillers, au Manitoba, à \$7,200. Certains auxiliaires indigènes dans les provinces de l'Ouest touchaient des salaires encore plus élevés, surtout pour du travail d'animation sociale.

F. POINTS FAIBLES DES AUXILIAIRES

Dans le présent exposé, nous avons souligné maintes fois que les auxiliaires formés par les sociétés de relance étaient orientés vers les services. D'une façon générale, ils se laissaient distraire des buts de l'organisme par les besoins individuels. Dans les cas où les sociétés de relance les employaient pour rassembler des données ou pour exécuter d'autres tâches liées aux objectifs en matière de recherche, il fallait s'attendre à un succès relatif. Certains manquaient de compétence dans les techniques de bureau et d'aptitude pour rédiger des lettres et des rapports. Si on prévoit qu'une telle compétence sera requise, il faudra hausser les exigences relatives à la scolarité ou remédier aux lacunes en prêtant plus d'attention à ces techniques pendant la période de formation.

Certains étaient faibles dans les techniques de groupes : l'orientation en groupe ou l'incitation d'un groupe à la décision.

La plupart donnaient un meilleur rendement quand on leur confiait des tâches précises. Ils se débrouillaient moins bien dans des fonctions plus générales et manquaient d'habileté pour déceler les secteurs où des problèmes pouvaient éventuellement survenir.

Ils donnaient un meilleur rendement s'ils avaient bénéficié d'une formation et d'une orientation comme participants à un groupe avant leur formation en cours d'emploi. Un stage dans le service auquel ils étaient destinés améliorerait aussi leur rendement.

La plupart de ces faiblesses pourraient probablement être corrigées en modifiant les programmes de formation. Par ailleurs, au cours de la période de formation on devrait peut-être s'appliquer à mieux préparer les auxiliaires au rôle auquel leur milieu culturel et leur expérience de vie les ont déjà préparés, celui du contact direct avec les bénéficiaires des services.

G. RAPPORTS ENTRE LES SPÉCIALISTES ET LES AUXILIAIRES

La majorité des associations professionnelles et des particuliers consultés par les sociétés de relance ont reconnu le besoin de former et d'employer des auxiliaires pour exécuter des tâches non professionnelles à la place des spécialistes. La plupart d'entre eux étaient conscients de la rareté très réelle, dans plusieurs régions du pays, de professeurs, d'infirmières, de travailleurs sociaux, de médecins, de dentistes et d'autres spécialistes, et s'accordaient à dire que l'emploi d'auxiliaires permettrait au personnel spécialisé peu nombreux de se consacrer de façon plus exclusive aux tâches professionnelles.

Cependant, ce ne sont pas tous les travailleurs professionnels qui sont prêts à confier aux auxiliaires les tâches qu'ils peuvent eux-mêmes accomplir. Certains d'entre eux protègent jalousement des tâches non professionnelles comme remonter les fermoirs des survêtements ou aller à la rencontre des

autobus. Ils semblent penser que l'emploi des auxiliaires menace le caractère essentiel de l'intervention des spécialistes.

L'emploi des auxiliaires, tel que réalisé dans le cadre du Programme de relance, a rendu possible le transfert des tâches non professionnelles et permis au personnel spécialisé d'utiliser sa compétence professionnelle à meilleur escient. Au lieu d'exécuter des tâches non professionnelles, les spécialistes secondés par des auxiliaires ont dû exercer une certaine surveillance. Dans la plupart des cas, les spécialistes attribuaient les tâches et contribuaient au perfectionnement des auxiliaires par leurs conseils, leurs encouragements et l'exercice de leur jugement professionnel, par exemple, en voyant à ce que les bénéficiaires des services n'acquièrent pas une trop grande dépendance vis-à-vis des auxiliaires.

H. POSSIBILITÉS OFFERTES AUX AUXILIAIRES

Les possibilités offertes aux auxiliaires dépendent en grande partie de la mesure dans laquelle ils sont acceptés et appréciés par les spécialistes et les organismes qui les emploient.

Dans certains domaines, ces possibilités sont inexistantes à toutes fins pratiques, du moins pour le moment. Cet état de choses est attribuable à la structure hiérarchique, à la politique d'emploi ou au fait qu'on n'a jamais analysé les fonctions du personnel spécialisé pour faire le partage des tâches. Là où une telle analyse a été faite, celle-ci révèle souvent que les spécialistes exécutent suffisamment de tâches non professionnelles pour justifier l'emploi d'auxiliaires. Dans de tels cas, surtout si on fait face à des disparités culturelles ou linguistiques, il serait à l'avantage de tous les intéressés, en fin de compte, que les auxiliaires soient appelés à jouer le rôle qui leur revient.

Il ne suffit toutefois pas d'entrer dans cette fonction à l'échelon inférieur. Les auxiliaires doivent réellement avoir la possibilité de remplir leur rôle en ouvrant et en maintenant ouvertes les voies de communication entre les spécialistes et les bénéficiaires des services et on ne doit pas en faire des garçons de courses. On ne peut pas les tenir à l'écart de la prise de décision et ils doivent avoir l'occasion d'avancer, s'ils le désirent. Relance Saskatchewan a proposé une échelle des « nouvelles carrières » qui permettrait aux personnes engagées dans les services humains de passer au niveau d'« aide » après avoir suivi des cours de rattrapage et une formation en cours d'emploi, pour ensuite passer au niveau de moniteur grâce à une formation plus poussée et devenir éventuellement membre de la profession. D'autres sociétés de relance s'en sont tenu à des généralités, mais soutiennent qu'on devrait ouvrir de nouvelles voies pour la formation en cours d'emploi. Ce qu'on propose, c'est une autre voie vers le niveau professionnel que celle que nous connaissons actuellement et qui passe nécessairement par l'école secondaire et l'université. La nouvelle voie permettrait à la personne défavorisée dépour-

vue même du diplôme d'école secondaire de suivre un stage de formation relativement court, d'occuper un poste d'auxiliaire et de gravir les échelons par la formation et l'étude continues.

Évidemment, tous ne choisiraient pas d'atteindre le niveau professionnel. Certains préféreraient demeurer sur la ligne de feu. . . en contact direct avec les bénéficiaires des services. Ils devraient cependant pouvoir choisir.

Bibliographie

1. Adams, Robert, *DACUM approach to curriculum, learning, and evaluation in occupational training*, Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., mars 1972.
2. Alberta NewStart Inc., *1970 Annual Report*, Lac-la-Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., octobre 1971.
3. Alberta NewStart Inc., *Lac la Biche programs — 1969*, Lac-la-Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., 1969.
4. Alberta NewStart Inc., *1969 review and 1970 plan of operations*, Lac-la-Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., sans date.
5. Aumack, L., *Leadership and Vocational Training Centre effectiveness*, Lac-la-Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., mars 1972.
6. Aumack, Lewis, *Research evaluations of Alberta NewStart programs and operations*, Lac-la-Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., avril 1972.
7. Batdorf, Luke L., *Immobile and in need: a demonstration project in craft training for persons having physical handicaps or limited mobility*, Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., mai 1971.
8. Connor, Thomas R., *Evaluation of a community development project in two towns of Prince Edward Island, Canada*, Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., septembre 1970.
9. Connor, Thomas R., *Evaluation of an attempt to alter the training and opportunity structure for lower level health personnel*, Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., septembre 1970.
10. Connor, Thomas R., *Prince Edward Island NewStart's Comprehensive Manpower Development System*, tiré du *Canadian Vocational Association Journal*, février 1971.
11. Connor, Thomas R., Marguerite Connolly et Roberta MacPherson, *Some results of a training program for non-professional medical personnel*, Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., sans date.
12. Conger, D. S., *History of the Canada NewStart Program*, Ottawa: ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, septembre 1967.
13. Endicott, O. R., *Counselling in human resource development*, Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., décembre 1971.

14. Faulkner, Rosemary, *An evaluation of a Day Care Centre as part of a Community Service Centre*, Montague (Île-du-Prince-Édouard) : Prince Edward Island NewStart Inc., août 1971.
15. Faulkner, Rosemary, *Description and evaluation of a training program for visiting homemakers*, Montague (Île-du-Prince-Édouard) : Prince Edward Island NewStart Inc., mars 1971.
16. Faulkner, Rosemary, et Thomas R. Connor, *Evaluation of a program of training for day care attendants*, Montague (Île-du-Prince-Édouard) : Prince Edward Island NewStart Inc., sans date.
17. Fine, Sidney A., *Guidelines for the design of new careers*, Kalamazoo (Michigan) : The W. E. Upjohn Institute for Employment Research, septembre 1967.
18. Friedman, Frances P., *Teacher aide programmes : new horizons in career opportunities for the disadvantaged*. Allocation à l'intention du personnel administratif et enseignant, Richibouctou (Nouveau-Brunswick), octobre 1971.
19. Hill, Heather, *History of NewStart*, Ottawa : ministère de l'Expansion économique régionale, juillet 1970.
20. Lynch, Mary, Elmer A. Gardner, et Stanton B. Felzer, The role of indigenous personnel as clinical therapists, *Archives of General Psychiatry*, Vol. 19, octobre 1968, p. 428-434.
21. Manitoba NewStart Inc., *Report No. 17 First Camperville training session : October 19-28, 1970*, Le Pas (Manitoba) : Manitoba NewStart Inc., 1971.
22. Manitoba NewStart Inc., *Report No. 15 Bayville Creek training course : November 12-21, 1970*, Le Pas (Manitoba) : Manitoba NewStart Inc., 1971.
23. Manitoba NewStart Inc., *Report No. 14 Paraprofessional training program : January 4 — March 19, 1971*, Le Pas (Manitoba) : Manitoba NewStart Inc., 1971.
24. National Committee on Employment of Youth, *Career mobility for paraprofessionals in human service agencies*, U.S. Department of Labour, MDTA Experimental and Demonstration Findings No. 8, 1969.
25. Newell, H.E. et L.R. Denton, *From the bottom up : a strategy to facilitate participation of low-income groups in solving their problems of disadvantage*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse) : Nova Scotia NewStart Inc., décembre 1971.
26. Nova Scotia NewStart Inc., *Housekeeper/homemaker training*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse) : Nova Scotia NewStart Inc., mai 1971.
27. Nova Scotia NewStart Inc., *Oil burner repair and service : a demonstration project in the training of oil burner mechanics*, Yarmouth (Nouvelle-Écosse) : Nova Scotia NewStart Inc., juillet 1971.
28. Nova Scotia NewStart Inc., *On the job : a demonstration on-the-job training project for craft-level occupations*, Yarmouth (Nouvelle-Écosse) : Nova Scotia NewStart Inc., avril 1971.
29. Pell, Jean M. et Orville Endicott, *Ship and shore : a demonstration project in fisheries training*, Yarmouth (Nouvelle-Écosse) : Nova Scotia NewStart Inc., juin 1970.
30. Rancier, Gordon J., *Perceptions of the impact of Alberta NewStart Inc. on Kikino Metis Colony*, Lac-la-Biche (Alberta) : Alberta NewStart Inc., juin 1971.
31. Richard, Louis J., et Bruce W. McKee, *Community Service Centres in rural settings : a description and evaluation*, Montague (Île-du-Prince-Édouard) : Prince Edward Island NewStart Inc., août 1971.

32. Riessman, Frank, *Some further thoughts on the new nonprofessional*, New York University, texte photocopié, 1966.
33. Riessman, Frank. Issues in training the new nonprofessional. *Trend*. 1967.
34. Rogers, T., et C. Nicholson, *Final evaluation of the Prince Edward Island NewStart Comprehensive Manpower Development System — report no. 3*. Montague (Île-du-Prince-Édouard) : Prince Edward Island NewStart Inc., août 1971.
35. Saskatchewan NewStart Inc., *Action research program 1969*, Prince Albert (Saskatchewan) : Saskatchewan NewStart Inc., mai 1969.
36. Saskatchewan NewStart Inc., *First annual report — proposed program — 1968*, Prince Albert (Saskatchewan) : Saskatchewan NewStart Inc., 1968.
37. Saskatchewan NewStart Inc., *Handbook for Life Skills coaches in training* (projet de la deuxième édition), Prince Albert (Saskatchewan) : Saskatchewan NewStart Inc., 1972.
38. Saskatchewan NewStart Inc., *School aide curriculum — instructor guide*, Prince Albert (Saskatchewan) : Saskatchewan NewStart Inc., sans date.
39. Saskatchewan NewStart Inc., *School aide curriculum — trainee guide*, Prince Albert (Saskatchewan) : Saskatchewan NewStart Inc., sans date.
40. Saskatchewan NewStart Inc., *Social work aide curriculum — instructor guide*, Prince Albert (Saskatchewan NewStart Inc., sans date.
41. Saskatchewan NewStart Inc., *Social work aide curriculum — trainee guide*, Prince Albert (Saskatchewan) : Saskatchewan NewStart Inc., sans date.
42. Saunders, J., *New Brunswick NewStart Projets Department — October 1 — December 31, 1970*, Richibouctou (Nouveau-Brunswick) : Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., janvier 1971.
43. Sismondo, Sergio, *Structural linkages and their relation to poverty and equality*, Richibouctou (Nouveau-Brunswick) : Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., sans date.
44. Sloan, E.P., *The Canada NewStart Program*, Communication rédigée pour la 8e conférence annuelle canadienne sur la recherche en éducation, Ottawa, mars 1970.
45. Smith, E.H., *Reading Development Laboratory*, Addison-Wesley (Californie), 1968-1969.
46. Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., *Annual Report — 1970-71*, Richibouctou (Nouveau-Brunswick) : Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., sans date.
47. Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., *Highlights of the meeting to convert teacher-aide project to a district project : New Brunswick NewStart Inc./ Department of Education : June 16, 1972, Richibucto, New Brunswick*, mémoire interne non publié, Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., juin 1972.
48. Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. *Presentation to the province of New Brunswick*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick) Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., juin 1972.
49. Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., *Quarterly Report : July 1 — September 30, 1971*, Richibouctou (Nouveau-Brunswick) : Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc.
50. Sojonky, Audrey, *Teacher aides in Saskatchewan*, ministère de l'Éducation de la Saskatchewan, juin 1971.
51. Stein, E.I., *Refresher arithmetic*, Allyn & Bacon Inc., Boston (Massachusetts), 1961.

