

LC
5254
.C3414

Compétence professionnelle



Expansion
Économique
Régionale

Regional
Economic
Expansion

763.52
74.2.3

#1000

Compétence professionnelle

II. PROBLEME

A. Actions visant les qualifications et l'emploi

B. Conditions de la formation

1. Loi sur la formation professionnelle des adultes

2. Difficulté de système

III. PREPARATION A L'EMPLOI

A. Préparation professionnelle

1. Cours de préparation

2. Formation professionnelle

3. Programmes de formation

4. Relations culturelles

5. Programmes de formation

6. Programmes de formation

B. Préparation scolaire en vue de l'emploi

1. Alberta

2. Colombie-Britannique

3. Ontario

4. Saskatchewan

5. Québec

IV. FORMATION PROFESSIONNELLE

A. Systèmes professionnels de formation

1. Système global de production de la Main d'œuvre

2. Programmes de formation professionnelle

DEPARTMENT OF REGIONAL INDUSTRIAL EXPANSION LIBRARY

MAY 1 1 1988

BIBLIOTHEQUE MINISTERE DE L'EXPANSION INDUSTRIELLE REGIONALE

©
Information Canada
Ottawa, 1974
N° de cat.: RE22-1773/5F

Table des matières

<i>Partie</i>	<i>Page</i>
I. INTRODUCTION.....	1
II. PROBLÈME.....	5
A. Relation entre les qualifications et l'emploi.....	5
B. Conditions de la formation.....	8
1. Loi sur la formation professionnelle des adultes.....	9
2. Défauts du système.....	10
III. PRÉPARATION À L'EMPLOI.....	13
A. Préparation personnelle à l'emploi.....	13
1. Cours de préparation à la vie—Relance Saskatchewan.....	14
2. Formation préparatoire à l'emploi—Relance Île-du-Prince-Édouard.....	15
3. Programme de préparation à la vie—Relance Nouvelle-Écosse.....	16
4. Relations culturelles et humaines—Relance Alberta.....	17
5. Préparation à la vie dans l'action sociale—Relance Nouveau-Brunswick.....	17
6. Résumé.....	18
B. Préparation scolaire en vue de l'emploi.....	18
1. Relance Saskatchewan.....	19
2. Relance Alberta.....	20
3. Relance Île-du-Prince-Édouard.....	21
4. Relance Nouvelle-Écosse.....	21
5. Résumé.....	22
IV. FORMATION PROFESSIONNELLE.....	23
A. Étude préliminaire du système.....	23
1. Système global de perfectionnement de la Main-d'œuvre—Relance Île-du-Prince-Édouard.....	23
2. Programme axé sur la famille—Relance Alberta.....	25

3. Étude typologique de la communauté—Relance Nouveau-Brunswick.....	27
4. Résumé.....	28
B. Nouvelle technique.....	28
C. Nouvelles carrières.....	31
1. Société de relance de la Saskatchewan.....	32
2. Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard.....	34
3. Société de relance de la Nouvelle-Écosse.....	35
4. Société de relance de l'Alberta.....	36
5. Société de relance du Nouveau-Brunswick.....	36
6. Société de relance du Manitoba.....	37
D. Formation au commerce et à l'industrie.....	38
1. Industrie primaire.....	39
2. Apprentissage.....	44
3. Industries de service.....	47
V. RÉSULTATS.....	53
1. Préparation à la vie.....	54
2. Formation élémentaire des adultes.....	55
3. Stratégie des systèmes.....	55
4. Utilisation du système DACUM dans le programme d'études, l'apprentissage et l'évaluation en formation professionnelle.....	57
5. Nouvelles carrières.....	58
6. Formation aux emplois dans le commerce et l'industrie.....	60
VI. RÉSUMÉ.....	67
BIBLIOGRAPHIE.....	73

PARTIE I

INTRODUCTION

Le Programme de relance du Canada est une expérience conjointe, fédérale et provinciale, entreprise dans le but de trouver des moyens de lutter contre la pauvreté et d'aider les défavorisés. Après quatre années environ de planification et d'élaboration, le programme prit forme en 1967 en tant que projet pilote du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration du Canada. Lorsqu'on établit des plans pour mettre sur pied un ministère canadien de l'Expansion économique régionale, on décida d'englober le Programme de relance dans ce nouveau ministère. Ce changement fut réalisé en 1969.

Au total, six provinces ont conclu des accords avec le gouvernement du Canada pour participer au Programme de relance. La Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, la Saskatchewan et l'Alberta ont conclu ces accords en 1967; le Nouveau-Brunswick et le Manitoba, en 1969. Les autres provinces n'ont pas conclu d'accord pour diverses raisons.

Une société de relance est une société privée, créée en vertu des lois de la province dans laquelle elle est gérée. Son Conseil d'administration est choisi conjointement par les gouvernements provincial et fédéral, et son financement est assuré en totalité par des fonds fédéraux. La responsabilité financière est contrôlée sous forme d'approbation annuelle des programmes de gestion de la Société par la province et par le gouvernement fédéral. La liaison avec le gouvernement fédéral est assurée par l'entremise d'une direction du ministère pourvoyeur. Dans le cadre du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, ce fut la Direction des projets pilotes; dans celui de l'Expansion économique régionale, ce fut la Direction des études sociales et humaines.

Dès la conclusion des premiers accords on a choisi des zones géographiques spécifiques: le comté de Yarmouth (Nouvelle-Écosse), le comté de Kings (Île-du-Prince-Édouard), le comté de Kent (Nouveau-Brunswick), la ville de Prince-Albert (Saskatchewan), le nord-est de l'Alberta (Alberta), ainsi

qu'une zone dans un rayon de 150 milles du Pas (Manitoba). Ces zones étaient toutes comprises dans des régions caractérisées par une expansion économique très lente dont la population s'échelonnait entre 14,000 et 25,000 habitants.

Dès le début, Relance fut considéré comme un programme plutôt à court terme. On limita les projets expérimentaux de Relance à une durée d'exploitation de trois à quatre années, moyennant un délai supplémentaire de six à douze mois pour la planification, la préparation et la liquidation progressive. Relance Île-du-Prince-Édouard a remis sa charte en août 1971; Relance Manitoba, en décembre 1971. Relance Alberta a cessé ses activités en 1972. Relance Saskatchewan a terminé ses travaux de recherche, de perfectionnement et d'expérimentation en matière de formation le 31 août 1972, mais a continué de publier ses exposés de cours. En septembre 1972, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration a mis sur pied un centre de recherche et de perfectionnement en matière de formation disposant de locaux, de matériel, de programme et de 25 membres du personnel de base de Relance Saskatchewan. Le centre doit poursuivre les travaux de Relance et entreprendre des recherches dans d'autres domaines de la formation de la main-d'œuvre. On a maintenu Relance Nouvelle-Écosse jusqu'en décembre 1972 à seule fin de préparer des rapports groupés et de diffuser les informations concernant les méthodes DACUM en matière de programme d'études, d'apprentissage et d'évaluation dans la formation professionnelle. On prévoit que Relance Nouveau-Brunswick remettra sa charte en 1974.

La diversité ethnique et économique des zones, jointe à la liberté de chaque société pour l'élaboration de ses propres programmes, a conduit inévitablement à des différences considérables. Dans le but de consigner et de diffuser les résultats du Programme de relance, le ministère de l'Expansion économique régionale prépare et fait circuler une série de rapports sur les divers aspects des travaux effectués par les six sociétés.

Le présent rapport traite de la formation professionnelle et de la place qu'on lui a accordée dans le Programme de relance. Étant donné que les cours de formation professionnelle étaient rarement donnés seuls, les programmes de formation élémentaire des adultes et de préparation à la vie sont examinés en vue de donner une vue d'ensemble exacte. Chacun de ces programmes est présenté en détail dans les différents rapports du Programme de relance du Canada.

On a estimé suffisamment important le programme particulier de formation professionnelle à l'intention des «auxiliaires» pour en justifier son étude distincte dans un rapport du Programme de relance du Canada intitulé *Nouvelles carrières pour les défavorisés*. En conséquence, le présent rapport ne donnera de ces projets que les renseignements essentiels susceptibles

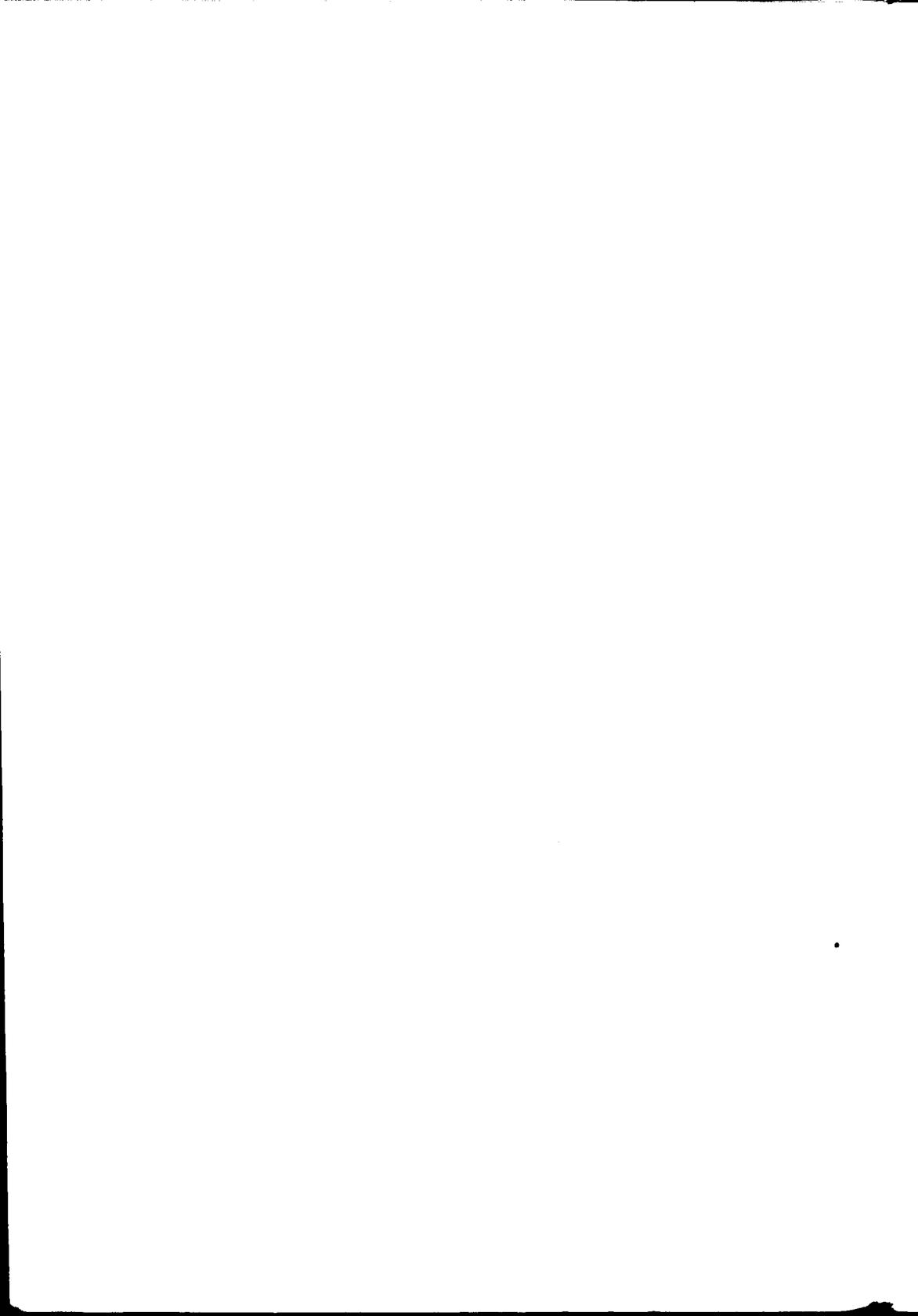
de donner un juste tableau d'ensemble des activités des sociétés de relance en matière de formation professionnelle.

La Partie II de ce rapport traite du cadre dans lequel le Programme de relance a été mis en œuvre, et porte à la fois sur la raison d'être des expériences tentées et sur la façon selon laquelle la formation professionnelle parrainée par le gouvernement a été dirigée.

La préparation à l'emploi fait l'objet de la Partie III, sous les rubriques de la *Préparation à la vie*, et de *Formation élémentaire des adultes*. La préparation à la vie, ainsi que la définit Relance Saskatchewan, société qui a accompli des travaux considérables dans ce domaine, concerne l'aptitude à résoudre les problèmes, appliquée de façon appropriée et réfléchie à la gestion des affaires personnelles [80, p. 10]. La formation élémentaire des adultes couvre la gamme des résultats scolaires, depuis l'analphabétisme jusqu'à un niveau équivalant au cours secondaire.

Les méthodes et le contenu des programmes de formation professionnelle de Relance font l'objet de la Partie IV. On notera que bien des innovations ont été mises au point pour individualiser le processus de formation et l'adapter aux besoins du stagiaire. La section portant sur les *nouvelles carrières* décrit les nouveaux domaines d'emploi créés pour les adultes défavorisés.

On trouvera dans la Partie V le résumé des résultats disponibles des programmes de formation professionnelle. Pour diverses raisons, ces résultats ne sont ni aussi complets, ni aussi détaillés qu'on l'aurait souhaité. La question des méthodes de recherche dans le cadre du Programme de relance du Canada fait l'objet d'un rapport séparé. Dans ce volume, il serait plus exact de dire que les résultats indiquent une tendance, mais ne mènent pas nécessairement aux conclusions. En tout cas, étant donné le peu de temps que le programme fut en vigueur, un grand nombre de résultats ne sont pas définitifs.



PARTIE II

Problème

A. RELATION ENTRE LES QUALIFICATIONS ET L'EMPLOI

Le Programme de relance du Canada a pour objectif, grâce à des recherches et à des expériences, d'élaborer des méthodes et des programmes susceptibles d'être mis en œuvre à une grande échelle en vue de préparer les adultes en situation de chômage et de sous-emploi à occuper un poste stable et rémunérateur. Cet objectif est fondé sur l'hypothèse suivant laquelle il est possible d'intégrer ces personnes au système économique lorsqu'on tente de nouveaux efforts pour connaître, sélectionner, motiver, orienter, former et placer ces individus [24, pp. 4-5].

On rencontre fréquemment le terme «formation» dans les premiers documents du Programme de relance du Canada. Ce terme figure également dans les attributions du programme et dans les plans initiaux de chacune des six sociétés de relance. Il est évident, cependant, que le terme «formation» a une large acception couvrant, en général, la transmission des techniques manuelles, le perfectionnement des connaissances scolaires de base et des qualifications requises pour certaines compétences professionnelles, des changements dans les comportements et les motivations, et, dans certains cas, des changements dans l'orientation sociale. Le présent rapport traite des aspects de tous ces éléments mais est essentiellement axé sur les efforts visant à développer et perfectionner les qualifications professionnelles. Aux fins du présent rapport, un emploi se définit comme un ensemble d'activités auxquelles se consacre un individu, en échange de quoi il recevra un salaire. La formation professionnelle se limite au perfectionnement de ces qualifications indispensables à l'admissibilité à un emploi spécifique et à l'avancement dans ce domaine. Les aptitudes personnelles, livresques et sociales sont considérées et étudiées comme des conditions préalables supplémentaires à l'obtention d'un emploi.

La première question que l'on a coutume de poser à un candidat à un emploi est la suivante: «Que savez-vous faire?» Les candidats répondent à cette question soit en mentionnant leurs années d'expérience, soit en montrant

leur certificat de qualification, soit en faisant état des recommandations de leurs anciens employeurs ou de leurs anciens collègues.

Cette relation entre la compétence et l'emploi est commentée par M^{me} Sylvia Ostry, qui déclare :

Le travail d'un individu, selon les fonctions ou le genre de travail qu'il accomplit, constitue un facteur dont l'importance influe sensiblement sur ses risques de chômage. Ainsi, une grande partie du personnel professionnel de surveillance et du personnel de bureau dans l'industrie est considérée pratiquement comme un «capital fixe» et les employeurs congédieront beaucoup plus facilement le personnel d'exécution que les employés de bureau. En outre, la «compétence» d'un employé (le terme compétence étant utilisé au sens large, comprenant l'instruction, la formation et l'expérience dans l'exécution du travail) influe également sur ses risques de chômage. Un employeur, face à des restrictions de production, sera plus enclin à congédier un ouvrier non qualifié car il a moins «investi» dans la formation de ce dernier. Pour les mêmes raisons, il essaiera de garder ses ouvriers plus qualifiés, afin d'éviter à la fois la perte des placements engagés dans la formation de ces ouvriers et le fardeau supplémentaire d'engager à nouveau ces fonds lorsque la situation s'améliore et que de tels ouvriers sont relativement rares. D'autre part, un ouvrier qualifié peut, afin d'éviter d'être en chômage, accomplir le travail d'un ouvrier non qualifié ou semi-qualifié tandis que le contraire est généralement impossible. Par ailleurs, les mesures de protection généralement prévues en particulier dans les conventions collectives, s'appliquent vraisemblablement plus aux ouvriers qualifiés qu'aux ouvriers non qualifiés, bien que ceci soit moins vrai de nos jours que dans les années 1930. Pour ces raisons et pour d'autres aussi, les individus les plus sujets au chômage sont les ouvriers les moins qualifiés. En conséquence, les fonctions et les qualifications, qui sont naturellement liées, sont deux facteurs influant sur le chômage [64, p. 15].

Faisant état de cette relation entre les qualifications et l'emploi, un des premiers documents du Programme de relance du Canada déclarait :

Le projet de recherche avait pour objectif d'élaborer et d'adapter des méthodes et des programmes de formation professionnelle, lesquels pouvaient être mis en œuvre à une grande échelle par des spécialistes en matière de formation et d'éducation dans le but de motiver et de qualifier les jeunes et les adultes défavorisés pour un emploi stable et rémunérateur [23, p. 1].

Tout semble indiquer aux États-Unis, que la réussite à un cours de formation de la main-d'œuvre entraîne une plus grande stabilité d'emploi et une augmentation des revenus. Lors de la 20^e réunion hivernale annuelle de l'*Industrial Relation Research Association*, on a présenté un rapport portant sur ce genre d'étude, en déclarant :

Les données présentaient les avantages sous un jour favorable. En 1964 et en 1965, les stagiaires avaient un taux d'emploi, après leur formation, de 75%, et 62.5% occupaient un poste correspondant à leur formation. Les stagiaires suivant une formation en cours d'emploi avaient un taux d'emploi de plus de 90%. Les gains moyens étaient de 21% plus élevés que ceux réalisés avant la formation et, au 30 janvier 1967, les gains moyens après

la formation étaient de \$1.74; ces résultats furent classés en fonction des caractéristiques du stagiaire et l'on a constaté que la situation financière du défavorisé après sa formation était au-dessous de la moyenne, mais de beaucoup supérieure à ce qu'elle était avant la formation [98, p. 31].

Lors de la même réunion, Michael E. Borus de l'Université du Michigan a rapporté que, dans une étude effectuée au Connecticut, l'augmentation moyenne des salaires pour la période de cinq ans a été de \$5,934 et qu'elle n'était nullement liée au sexe, à la race, à la situation de famille, à l'instruction, au nombre des personnes à charge ni aux salaires antérieurs des personnes choisies pour le recyclage. Borus a constaté, toutefois, que les augmentations les plus importantes ont été enregistrées pour le groupe de personnes de 30 à 35 ans. Il a fait remarquer que l'influence de l'âge sur les avantages du recyclage ne s'était fait nettement ressentir sur le plan statistique que trois ans après la fin des cours [15, p. 46].

Un commentaire de David P. Taylor du *Massachusetts Institute of Technology* à propos du rapport du professeur Borus révèle que, si le revenu moyen de 196 participants a dépassé \$5,800 par rapport au groupe de base, 48 autres employés n'ont pas été inscrits au programme pour la bonne raison qu'ils se sont trouvé un emploi eux-mêmes.

Pour ce groupe, la différence des salaires s'est élevée à \$7,700. Taylor se demande si les services de placement ont apporté la principale contribution [15, p. 57].

On en arrive au même constat dans l'étude complémentaire effectuée par Herzog, pour Relance Nouvelle-Écosse [42, pp. 37 et 51]. Les résultats révèlent que, pour l'échantillon sélectionné aux fins de l'étude, ceux qui ont refusé de participer aux projets de Relance et qui, vraisemblablement, ont trouvé un emploi par d'autres moyens, avaient des revenus plus élevés en 1970 que la plupart des participants aux projets de Relance. En fait, d'après les données disponibles, il semblerait que, sur une base de groupe, seuls les stagiaires qui avaient suivi une formation en cours d'emploi jouissaient d'une meilleure situation financière en 1970 que celle des non-participants.

Quelles que soient les autres conclusions que nous puissions en tirer, ces résultats nous mettent en garde contre l'hypothèse suivant laquelle la formation, en elle-même, est la solution idéale pour les défavorisés. Le présent rapport étudie les divers programmes de formation entrepris par les sociétés de relance, et, dans la mesure du possible, analyse les résultats. Avant d'aborder les programmes particuliers, nous devons toutefois étudier brièvement les lois régissant la formation de la main-d'œuvre et certaines des raisons émises pour encadrer la formation professionnelle dans le Programme de relance.

B. CONDITIONS DE LA FORMATION

La piètre situation professionnelle et financière de la plupart des habitants des régions à croissance économique très lente est due en partie à leur inaptitude à s'adapter aux conditions de la société industrielle moderne. Ils sont mis à l'écart du processus d'industrialisation d'une région parce qu'ils ne possèdent pas les qualifications, les comportements et l'orientation requis pour participer réellement à l'évolution économique. Habituellement, ils n'ont pas accès aux programmes de formation adaptés à leurs besoins particuliers.

On aurait tort de penser que le programme de relance devait combler un vide; il existait déjà un certain nombre de programmes de formation professionnelle dont beaucoup étaient subventionnés par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration du Canada, le même ministère qui mettait sur pied le Programme de relance du Canada. L'objectif de cette initiative particulière consistait à trouver des méthodes visant à reconnaître et à aider les personnes qui ne participaient pas aux programmes actuels de main-d'œuvre. On reconnaît ces personnes de la manière suivante:

Elles sont souvent en chômage ou en sous-emploi.

Elles peuvent ignorer l'échelle de valeurs que l'on trouve à d'autres niveaux de la société.

Leurs familles ont généralement besoin d'aide pour pouvoir s'adapter aux changements résultant d'un nouvel emploi ou d'un nouveau lieu de travail.

Elles vivent fréquemment dans des fermes improductives ou sous-productives.

Elles ont habituellement moins de huit années de scolarité.

Elles possèdent peu de qualifications correspondant aux exigences du marché du travail.

Elles obtiennent généralement de très faibles résultats lors des tests de placement normalisés.

Elles sont généralement originaires des régions rurales et des petites villes.

Elles sont généralement défavorisées du point de vue économique, scolaire, professionnel, social et culturel [24, pp. 2-3].

Le rôle du gouvernement fédéral dans la formation de la main-d'œuvre a pris une importance croissante. Les programmes de main-d'œuvre ont été élaborés pour faire face à l'évolution économique et technologique rapide dont les répercussions se font sentir sur la vie des travailleurs. Puisque le gouvernement fédéral assume la responsabilité de la santé économique du pays, il doit être en mesure d'exercer une certaine influence sur la qualité de la main-d'œuvre. En définissant la nature intergouvernementale des responsabilités en matière de formation de la main-d'œuvre, M. Tom Kent, sous-ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration du Canada affirmait:

J'aimerais commencer par formuler une proposition générale qui me semble évidente. C'est que, tant que les structures gouvernementales actuelles existeront, la responsabilité en matière de formation de la main-d'œuvre sera obligatoirement intergouvernementale. Il peut y avoir différentes conceptions quant au partage de cette responsabilité. On peut obtenir des résultats divers dans les modalités d'articulation de cette responsabilité, mais je ne vois pas

comment on peut concevoir des conditions dans lesquelles les gouvernements fédéral et provincial ne seraient pas tous deux concernés et impliqués.

Cela signifie que, peu importent les modalités du partage, l'accomplissement de cette tâche, au bénéfice du public, entraîne la nécessité d'une action commune et exige une collaboration étroite. Tel est le principe de base que nous ne devons jamais laisser obscurcir par des questions de moindre importance [45, p. 2].

Continuant à expliquer le sens de la responsabilité du gouvernement fédéral en matière de programmes de main-d'œuvre, M. Kent déclarait :

En tant que nation, notre réussite économique dépend dans une large mesure de la souplesse avec laquelle nous tirons parti de l'évolution économique et technologique. Par évolution rapide, il faut entendre que, à tout moment, certains emplois en certains lieux deviennent considérablement plus productifs tandis que d'autres, en d'autres lieux, deviennent relativement improductifs. Dans ces conditions, le rythme de croissance de notre économie dépend dans une large mesure de la rapidité de notre réaction, de la facilité des gens à quitter les emplois à faible productivité pour occuper des emplois à productivité élevée [45, p. 5].

Ces déclarations ont été faites à l'époque où l'on adoptait de nouvelles lois fédérales qui devaient modifier et élucider les rôles respectifs des gouvernements fédéral et provinciaux.

1. LOI SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

C'est en janvier 1966 que le gouvernement du Canada a créé le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, groupant divers services de la main-d'œuvre qui faisaient partie autrefois du ministère du Travail, ainsi que les services de l'immigration relevant du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration. La création de ce nouveau ministère avait pour but de concentrer, au sein d'un seul organisme, la responsabilité en matière d'élaboration, de coordination et de mise en œuvre de lignes de conduite et de programmes concernant la main-d'œuvre. Peu après la création du nouveau ministère, la Loi sur la formation professionnelle des adultes remplaça la Loi sur la formation technique et professionnelle qui avait été en vigueur pendant cinq ans, de 1961 à 1966. La Loi sur la formation technique et professionnelle comportait un programme, sur une base de frais partagés, qui prévoyait des fonds à la fois pour les dépenses en immobilisation et en exploitation engagées pour la formation technique et professionnelle. On a formulé deux principales critiques à l'égard de ce programme, à savoir (1) qu'il assurait de plus grands avantages aux provinces plus riches qui avaient les moyens de participer au partage des frais, et (2) qu'il pouvait être considéré comme une participation du gouvernement fédéral à l'éducation puisqu'une grande partie des fonds était destinée à des écoles techniques.

La Loi sur la formation professionnelle des adultes a obvié à ces deux inconvénients. Aux termes de la loi, on considère comme adulte toute personne âgée d'au moins un an de plus que l'âge légal auquel il est permis

d'arrêter ses études dans sa province de résidence. Afin de ne pas inciter les jeunes à quitter l'école, la loi n'a prévu des indemnités de formation qu'aux adultes qui sont sur le marché du travail depuis trois années ou qui ont au moins une personne à charge¹.

La Loi sur la formation professionnelle des adultes assure également le paiement des frais d'immobilisation de capital et d'exploitation, mais elle délègue la responsabilité du choix des cours et de la sélection des stagiaires aux fonctionnaires fédéraux du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration du Canada. Comme dans le passé, les établissements assurant la formation sont gérés par les ministères provinciaux de l'éducation [25].

De fait, les lois actuelles font une nette distinction entre «l'éducation» et «la formation» et permettent d'éviter ainsi tout empiètement sur l'autonomie provinciale en matière d'éducation. M. Kent, au cours de l'allocution mentionnée plus haut, interprète cette distinction comme suit:

Pour évaluer les rôles des gouvernements dans la formation de la main-d'œuvre, nous devons être sûrs de ce dont nous parlons. En pratique, la question consiste à distinguer entre formation et éducation. La formation est l'instruction visant à donner à une personne un certain degré d'efficacité dans l'exécution des tâches prescrites pour un emploi. L'éducation, au contraire, concerne le perfectionnement systématique des aptitudes d'un homme, dans leur ensemble.

Il y a évidemment une distinction qui peut, peut-être, mieux s'expliquer par le fait que l'on ne songerait jamais à parler d'un «homme parfaitement instruit», tandis que l'on parlera tout naturellement d'un «ouvrier parfaitement qualifié». De nos jours, l'enseignement du latin ne fait pas partie de la formation professionnelle. De même, on n'apprend pas la soudure dans le but d'élargir ses horizons intellectuels [45, pp. 2-3].

En assumant la responsabilité des programmes de main-d'œuvre au Canada, le nouveau ministère était parfaitement conscient des problèmes liés au système actuel. Qu'il en ait été de même pour le ministère du Travail, cela est prouvé par le fait que les pourparlers en vue de la création d'une Direction des projets pilotes et éventuellement d'un Programme de relance du Canada ont été entamés lorsque ce ministère assumait la responsabilité de la formation de la main-d'œuvre. On s'était alors préoccupé du grand nombre de personnes qui ne pouvaient pas bénéficier des programmes de formation et de recyclage des adultes.

2. DÉFAUTS DU SYSTÈME

On a donné diverses raisons pour expliquer pourquoi les gens n'ont pu bénéficier du système de formation ou, à l'inverse, pourquoi le système n'a pas profité aux gens. Parmi les raisons communément avancées, mentionnons les suivantes:

a) Les cours proposés étaient limités à quelques sujets standardisés.

¹ La limite de trois années a été supprimée en 1972.

- b) Les programmes manquaient d'intérêt pour les adultes; beaucoup n'étaient que des cours primaires modifiés.
- c) Le niveau de scolarité requis pour l'admission était parfois inutilement élevé.
- d) L'horaire rigide des cours empêchait certaines personnes d'y assister.
- e) La plupart des cours étaient organisés en fonction du groupe et l'on n'y tenait pas suffisamment compte des différences dans le rythme d'apprentissage ou dans le bagage de connaissances.
- f) L'évaluation était basée beaucoup plus sur des éléments de connaissances que sur des éléments de rendement.
- g) On offrait peu de possibilités d'autodirection ou de liberté dans l'apprentissage pour les adultes.
- h) Une grande partie du matériel n'avait aucun rapport avec les situations de travail réelles.
- i) Les gens n'avaient souvent que peu de motivation, exception faite pour les indemnités de formation, à commencer ou à poursuivre un cours de formation.
- j) La formation était dominée par les besoins de l'industrie plutôt que par les besoins de l'individu.
- k) Le taux de constance était faible.
- l) Les groupes minoritaires, y compris les populations indigènes, n'étaient pas suffisamment représentés.
- m) Les cours pour les femmes étaient trop limités et stéréotypés.

Bien que ces considérations aient été fréquemment alléguées, on ne disposait guère de preuves pour les confirmer ou les nier. Il est vrai que l'on pouvait trouver des chômeurs qui ne cherchaient pas à tirer parti des programmes de formation pour l'une ou l'autre raisons susmentionnées; mais il est vrai aussi que l'on trouvait des individus, dans la même situation, qui avaient suivi des cours et en avaient tiré profit. En bref, il était donc nécessaire d'obtenir beaucoup de renseignements sur les personnes qui ne bénéficiaient pas des programmes actuels. Un des objectifs du Programme de relance consistait à déceler ce qui rebutait les gens dans les programmes ordinaires et de déterminer pourquoi ils ne participaient pas à ces programmes. Aussi, à l'étape suivante, on élaborait des programmes et des techniques visant à supprimer certaines contraintes.

D'une manière ou d'une autre, chacun des programmes de relance de formation professionnelle peut être considéré comme l'expérimentation d'une ou de plusieurs hypothèses émises pour expliquer la raison pour laquelle certains défavorisés ne bénéficiaient pas des programmes actuels de formation de la main-d'œuvre. Certains de ces programmes abordent le

problème de la motivation; d'autres se limitent à des tentatives d'adapter la formation aux besoins de l'individu plutôt qu'à l'avantage des établissements de formation ou aux besoins du commerce et de l'industrie; d'autres encore sont axés sur l'importance de l'intégration ou de la coordination de la formation professionnelle aux autres programmes de rattrapage; d'autres enfin se fondent sur l'hypothèse que les tentatives visant à améliorer les compétences professionnelles doivent s'accompagner d'une évolution sociale et communautaire.

Les sociétés de relance ont convenu, sans exception aucune, que la formation professionnelle doit être précédée ou accompagnée d'autres formes de préparation à l'emploi. La section suivante donne un tableau d'ensemble de ces programmes sous deux rubriques: 1) la préparation personnelle, désignée généralement sous le terme de «préparation à la vie», et 2) la préparation théorique, se présentant généralement sous forme d'une formation de base visant au perfectionnement des qualifications, ou simplement d'une formation élémentaire des adultes.

PARTIE III

Préparation à l'emploi

A. PRÉPARATION PERSONNELLE À L'EMPLOI

Vous entreprenez une nouvelle aventure, que ce soit la première fois que vous participiez à un stage de préparation à la vie, ou que vous l'avez fait souvent déjà. Vous entreprenez une nouvelle aventure parce que chaque groupe d'élèves apporte des opinions, des façons de voir et des perceptions nouvelles et, dans ce cours, ces éléments s'intègrent au contenu, puisque les élèves s'exercent à des techniques nouvelles pour faire face aux problèmes qui proviennent de leurs situations de vie. Vous changez, vous aussi, et à mesure que vous ajoutez vos nouvelles perceptions aux problèmes étudiés, les résultats des leçons peuvent devenir aussi passionnants et aussi nouveaux que vous-mêmes et le groupe choisirez de les rendre.

Note au moniteur de préparation à la vie [79, p. 1].

On sait depuis longtemps que les qualités personnelles jouent un grand rôle dans l'obtention et la conservation d'un emploi. Les réponses aux enquêtes sur les perspectives économiques (*Economic Opportunities Surveys*), dirigées par les diverses sociétés de relance, en ont donné une fois de plus la preuve. En réponse à la question «Quels sont les facteurs auxquels vous attribuez le plus d'importance quand vous engagez un employé?», les employeurs ont préféré les qualités personnelles aux aptitudes techniques dans un rapport de 3 à 1 [44, p. 54; 43, p. 16]. Dans le même ordre d'idée, les réponses à la question «Pour quelle raison est-on le plus souvent déçu de certains employés?» ont révélé que le manque d'habileté ou la faiblesse de la formation est invoqué dans seulement 10 ou 20 pour cent des cas [44, p. 56; 43, p. 16].

Cette constatation semblerait justifier à elle seule une plus grande attention à ce que Relance Saskatchewan a décrit comme perfectionnement des aptitudes à résoudre des problèmes. On semble tomber d'accord sur ce point puisque toutes les sociétés qui se sont occupées de formation professionnelle ont prévu une formation supplémentaire dans la préparation à la vie. Cette section présente un survol rapide des divers programmes de préparation à la vie dans leurs rapports avec la formation professionnelle. Un autre rap-

port de Relance Canada, «*Life Skills: A Curriculum for Counselling*» (La préparation à la vie, un programme d'orientation) donne une description détaillée des programmes de préparation à la vie.

Une des plus anciennes références à un programme de préparation à la vie se trouve dans la proposition d'un projet, *Training Resources for Youth (TRY)*, conçu à l'intention des jeunes gens sans travail et qui ne fréquentaient plus l'école dans la zone Bedford-Stuyvesant, à Brooklyn (N.Y.). La partie de ce programme consacrée à la préparation à la vie visait surtout à pourvoir les adolescents défavorisés des connaissances et de l'habileté concrète nécessaires pour répondre de façon plus efficace aux responsabilités que la vie leur impose [100, p. 49].

On a identifié comme suit les responsabilités de la vie: (1) le développement et le soin de sa personne, tant au point de vue psychologique que physique, (2) la préparation en vue d'une carrière, (3) l'emploi de loisirs créateurs, (4) la gestion des responsabilités familiales et domestiques et (5) la participation efficace aux activités communautaires [100, pp. 52-53].

Messieurs Winthrop Adkins et Sidney Rosenberg, qui avaient pris part à l'élaboration du projet *TRY*, ont servi de conseillers dans le Programme de relance et lui ont apporté quelques-unes de leurs idées sur la préparation à la vie. Leur influence s'est surtout fait sentir dans l'élaboration des programmes de préparation à la vie de Relance Saskatchewan et de Relance Nouvelle-Écosse.

Un autre rapport, dans cette série, donne une description et une analyse détaillées des programmes de préparation à la vie élaborés pour le Programme de relance du Canada [46].

Par les esquisses qui suivent on a voulu montrer l'importance de ces programmes par rapport aux formes plus classiques de formation professionnelle.

1. COURS DE PRÉPARATION À LA VIE—RELANCE SASKATCHEWAN

Comme l'entend Relance Saskatchewan, le cours de préparation à la vie consiste essentiellement en un exercice d'application des aptitudes à résoudre des problèmes [83]. Idéalement, ces problèmes sont ceux que l'élève reconnaît et accepte. En pratique, il faut tenir compte des besoins des individus dans les limites imposées par le temps, le nombre d'animateurs et le matériel pédagogique.

Relance Saskatchewan a fait un effort considérable pour mettre au point son cours de préparation à la vie et a inventé un cheminement qui est mis à l'épreuve à la grandeur du Canada. Le cours comprend soixante leçons se rapportant aux domaines de la personne, de l'emploi, de la famille, du loisir et de la collectivité. Les leçons sont conçues de façon à faire cheminer le stagiaire à travers les cinq étapes de la solution d'un problème, c'est-à-dire

la reconnaissance du problème, l'analyse du problème, le choix des options, la mise en œuvre de l'option choisie et l'évaluation des résultats.

Dans ce contexte, les mots «cours» et «leçon» prêtent à confusion du fait qu'ils connotent une relation d'élève à maître. Il vaudrait mieux considérer le cheminement comme un exercice de dynamique de groupe qui profite des «leçons» comme point de départ pour des séances de solution de problèmes. L'animateur de ces séances, appelé «moniteur», a bénéficié d'une formation spéciale grâce à un cours détaillé qui a, lui aussi, été préparé par Relance Saskatchewan [79].

Un résumé rapide ne saurait donner une idée adéquate de tous les aspects du programme de préparation à la vie de Relance Saskatchewan. Quelques exemples permettront quand même de percevoir l'ampleur de ce cours. Dans le domaine de la personne, le stagiaire s'arrête aux points suivants: (1) l'écoute des autres, (2) comment exprimer ses sentiments, (3) l'image qu'on se fait de soi-même, et (4) comment faire un exposé. Dans le domaine de l'emploi, on développe les aptitudes suivantes: (1) comment découvrir ses aptitudes à un travail rémunérateur, (2) comment se faire une idée de ce que l'employeur désire, et (3) comment quitter un emploi. Le domaine de la famille comprend des leçons sur (1) la façon de sortir de l'endettement, (2) l'établissement d'objectifs pour orienter le comportement des enfants, et (3) l'éducation sexuelle des enfants. Le domaine de la collectivité touche aux sujets suivants: (1) les rapports avec les forces de l'ordre, (2) voter à l'occasion d'une élection, et (3) assumer ses responsabilités dans la communauté [79].

Le moniteur a à sa disposition tout un éventail de matériel didactique dont il peut se servir pour soutenir l'intérêt et l'implication des participants. On veut aussi que les stagiaires ne se limitent pas seulement à la discussion de leurs problèmes, mais qu'ils appliquent les connaissances assimilées pendant le cours, ce qui facilite le transfert aux situations concrètes de la vie.

2. FORMATION PRÉPARATOIRE À L'EMPLOI—RELANCE ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Par suite de l'expérimentation d'un programme de préparation à la vie qui comportait des échanges en groupe sur la vie familiale, sociale et professionnelle, Relance Île-du-Prince-Édouard a conclu qu'on devrait accorder plus d'importance aux connaissances relatives à l'emploi et que le cours devrait être mieux structuré [70, p. 100]. C'est ainsi qu'a pris naissance le programme *Pre-Employment Skills Training, PEST*, (formation préparatoire à l'emploi) qui porte sur la façon de se présenter, la gestion de l'argent, le rendement au travail, la recherche d'un emploi, le choix d'une carrière et la préparation à la mobilité. Le programme *PEST*, avec le programme d'enseignement élémentaire et de formation professionnelle pour les adultes, est devenu une partie du système global de formation de la

main-d'œuvre (*Comprehensive Manpower Development System, CMDS*). (Voir la quatrième partie, Section A.)

Pour établir si un stagiaire devrait prendre part au programme *PEST*, la Société a élaboré et mis au point un test qui pourrait servir de mécanisme de sélection. Les résultats obtenus à ce test ont permis d'établir que 81% des participants au *CMDS* devraient bénéficier du programme *PEST*. On a aussi élaboré un test de connaissances générales. Ce test veut (1) indiquer au conseiller du cours sur quelles sections ou quelles parties du programme il faut insister tout particulièrement, (2) aider à la révision continue du programme *PEST*, et (3) servir d'instrument pour mesurer les progrès, puisqu'il est administré au début et à la fin du cours [88].

3. PROGRAMME DE PRÉPARATION À LA VIE—RELANCE NOUVELLE-ÉCOSSE

Relance Nouvelle-Écosse a élaboré son programme de préparation à la vie comme partie intégrante du programme de formation de base pour les adultes. On s'est efforcé de concevoir un système assez souple pour être adapté aux besoins de l'individu. La base de cette souplesse est la matrice *DACUM* (au sujet de *DACUM*, voir la quatrième partie, Section B), qui rassemble sur une seule feuille un éventail très large de comportements et permet au stagiaire de choisir les comportements qui lui semblent souhaitables. La matrice comporte un ensemble de 105 aptitudes regroupées autour des dix domaines généraux de compétence suivants.

- a) Conserver un milieu de vie favorable
- b) Vivre une vie familiale constructive
- c) Participer aux activités de la collectivité et s'y intégrer
- d) Vivre une vie de travail constructive
- e) Gérer ses finances personnelles
- f) Être des consommateurs avertis
- g) Respecter l'ordre social et y participer
- h) Utiliser les ressources et les services communautaires
- i) S'adapter et se perfectionner sans cesse
- j) Préserver son bien-être personnel [64, p. 133].

On a recueilli le matériel en puisant dans les divers media et on l'a classé dans des banques de matériel didactique en référence à chacun des 105 comportements. On encourage les stagiaires à choisir dans ces banques et le matériel et la méthode qui répondent le mieux à leurs besoins. Des échanges en groupe ont lieu quand les stagiaires en expriment le désir ou le besoin.

Le programme de préparation à la vie a été utilisé surtout en rapport avec des programmes de mathématiques et de communication, mais la matrice *DACUM* a aussi servi de base pour le développement des techniques de préparation à la vie dans le programme que la société a mis au point pour la formation du personnel dans les pêcheries.

4. RELATIONS CULTURELLES ET HUMAINES—RELANCE ALBERTA

Relance Alberta a parrainé un programme qui comportait un enseignement organique sur les principales situations de relations humaines auxquelles les Indiens et les Métis auraient à faire face. On a réuni ces sujets autour des six thèmes suivants.

- a) Initiation à la loi et traitement de la délinquance
- b) La santé et le développement personnel et social
- c) Le budget et les activités bancaires
- d) L'adaptation au travail
- e) Le gouvernement
- f) La procédure parlementaire

Ce cours visait à accroître, chez le stagiaire, la connaissance, la compréhension et les techniques nécessaires pour maîtriser les facteurs qui concrétisent les nécessités de la vie quotidienne et les modes de comportement personnels [3].

On postulait que la participation au programme de relations humaines permettrait au stagiaire de:

- a) se créer et de garder une image positive de lui-même,
- b) s'acquitter, de façon adéquate, de ses responsabilités domestiques et familiales,
- c) exercer ses droits et assumer ses responsabilités dans la collectivité,
- d) employer à bon escient son temps de loisir,
- e) s'intégrer dans un groupe,
- f) prendre des décisions réfléchies au sujet de sa carrière,
- g) comprendre la nature et le fonctionnement du système politique canadien [3].

5. PRÉPARATION À LA VIE DANS L'ACTION SOCIALE—RELANCE NOUVEAU-BRUNSWICK

Relance Nouveau-Brunswick a décidé d'offrir, à Saint-Paul, comté de Kent (Nouveau-Brunswick), un programme de préparation à la vie en même temps que le cours de formation élémentaire pour les adultes qu'il parrainait en collaboration avec le ministère provincial de l'Éducation et de se servir, à cette fin, de la traduction française du matériel élaboré par Relance Saskatchewan.

Les phases préliminaires de planification ont permis à la Société de conclure qu'un travail considérable de préparation serait nécessaire pour amener la collectivité de Saint-Paul à accepter la mise en chantier du cours de préparation à la vie. En conséquence, on a retardé la mise en œuvre du cours jusqu'à ce qu'on ait satisfait aux autres besoins exprimés par les citoyens [93, p. 42].

6. RÉSUMÉ

Ayant perçu la nécessité d'une préparation à l'emploi qui dépasserait l'acquisition de connaissances livresques et la maîtrise de techniques professionnelles, les sociétés de relance ont élaboré et mis au point un éventail de programmes conçus pour permettre aux personnes défavorisées de faire face à leurs problèmes personnels et sociaux. Ces programmes, regroupés de façon générale sous l'entête «préparation à la vie», ont été présentés de façons bien diverses à l'aide d'un matériel didactique varié.

B. PRÉPARATION SCOLAIRE EN VUE DE L'EMPLOI

Le système d'éducation constitue le mécanisme principal pour restreindre le choix des occupations.

Le mécanisme fonctionne à deux niveaux: d'abord en forçant l'étudiant qui entreprend un long cours de formation à renoncer aux autres carrières qui exigent elles aussi une formation prolongée; ensuite, en excluant de cette formation et éventuellement des occupations elles-mêmes les étudiants qui ne jouissent pas des qualités intellectuelles (telles que l'intelligence, la docilité, l'aptitude) ou des particularités sociales (telles que l'origine ethnique, la richesse, la conduite convenable, l'éducation préalable) qui sont requises. Plus le système d'éducation influencera le choix des occupations, plus il jouera de façon efficace dans ce sens. De fait, l'éducation ne peut pas jouer le rôle de véhicule pour la mobilité ascendante, à moins de servir en même temps à exclure ceux qui ne bénéficient pas d'une éducation appropriée [18, p. 216].

Le lien entre le niveau peu élevé du revenu et l'absence d'une scolarité qui dépasse le niveau élémentaire est particulièrement fort. On rapporte

qu'une enquête spéciale sur le degré d'instruction des chômeurs a été effectuée en février 1960. Les résultats indiquent nettement que les occasions d'emploi et le niveau d'instruction sont étroitement liés. Le taux de chômage chez ceux qui n'avaient pas terminé le cours primaire était plus du double de celui des personnes qui avaient terminé le cours primaire et entrepris des études secondaires, et sept fois celui des personnes qui avaient terminé leur secondaire ou un cours supérieur. La forte relation entre le chômage et le niveau d'instruction se manifeste dans tous les groupes d'âge. L'effet conjoint de la jeunesse et du manque d'instruction se manifeste par le taux de chômage très élevé (environ 30%) chez les personnes de moins de 25 ans n'ayant pas terminé le cours primaire. Au cours de l'enquête, en février 1960, on a constaté que, bien que ceux qui n'avaient pas terminé le cours primaire n'aient compté que pour environ 21% de la main-d'œuvre, ils représentaient cependant 44% environ des chômeurs. Environ 92% des chômeurs étaient des personnes qui n'avaient pas terminé le cours secondaire, et seulement 8%, des diplômés d'un cours secondaire ou d'un cours supérieur [99, p. 20].

Le rapport entre la faiblesse du revenu et le niveau peu élevé de scolarité semble pouvoir s'expliquer en partie par le fait que le certificat d'études sert souvent de mécanisme de tri pour la plupart des emplois. Peu importe que tel emploi exige ou n'exige pas certaines connaissances,

l'effet sera le même si on impose un niveau précis de scolarité comme condition d'emploi. Celui qui possède un diplôme, même dans une spécialité tout à fait étrangère à l'emploi, voit s'ouvrir des portes qui, autrement, demeureraient bien fermées.

C'est là qu'on saisit la véritable distinction entre l'éducation et la formation. Si l'on s'en tient à l'éducation, on doit exiger qu'un diplôme d'école secondaire couvre un éventail assez large de connaissances, mais du point de vue de la formation, ce même diplôme n'a qu'à garantir les connaissances requises pour un emploi précis. C'est pour cette raison que la plupart des cours de formation élémentaire des adultes se concentraient surtout sur les mathématiques, les sciences et l'art de la communication. Là où un diplôme était exigé, les stagiaires avaient habituellement l'occasion de se présenter à des examens qui détermineraient l'équivalence de leur niveau de scolarité.

Cette section présente un survol rapide des programmes élaborés ou adaptés par les sociétés de relance en vue de fournir les connaissances générales élémentaires qui compléteront la formation professionnelle.

1. RELANCE SASKATCHEWAN

La multiplicité des programmes et du matériel didactique mis au point par Relance Saskatchewan illustre très bien l'évolution que peut subir une méthode en réponse aux besoins, si l'on possède les ressources nécessaires. Au départ, on avait demandé un cours de formation élémentaire des adultes parallèle au programme de préparation à la vie qu'on était en voie d'élaborer. Les responsables du programme de formation élémentaire furent déçus de tout le matériel disponible et se mirent à l'œuvre pour créer du matériel neuf.

On s'attaqua d'abord au passage de la cinquième à la dixième année, puisque celle-ci était exigée comme condition d'entrée dans la plupart des cours de formation professionnelle. On aboutit ainsi à l'élaboration et à la mise au point du programme *Adult 5-10* qui comportait des volumes distincts pour les mathématiques, la lecture de perfectionnement et la lecture fonctionnelle [85, 84, 77].

Pendant l'expérimentation et la révision du programme *Adult 5-10*, on commença à percevoir les besoins des stagiaires qui n'avaient pas atteint le niveau de la cinquième année. Encore une fois, du matériel nouveau fut élaboré pour combler cette lacune et on en fit un programme de lecture primaire pour la formation des adultes. Ce programme visait deux objectifs : préparer les illettrés de façon fonctionnelle en vue du cours *Adult 5-10* et développer la capacité de lecture de manière à éveiller la curiosité et le plaisir [102, 76].

A Relance Saskatchewan, on travaillait beaucoup avec les Indiens et les Métis. Devant les problèmes que ceux-ci éprouvaient à apprendre l'an-

glais comme langue seconde, on en vint à la conclusion qu'il faut d'abord parler facilement une langue avant de pouvoir la lire et l'écrire. Cela amena la création d'un programme d'anglais oral connu sous le nom de *Fluency First* (parler d'abord). Comme les autres programmes de formation des adultes, élaborés par Relance Saskatchewan, celui-ci fut soumis à des essais et à des révisions pour mettre au point la méthode la plus pratique et la plus efficace [86].

Le programme LEREC, programme d'étude de l'anglais comme langue seconde au moyen de la récréation, représente une adaptation spéciale de la méthode *Fluency First*. Il s'agit d'un plan qui se sert des programmes de récréation estivale en vue de relever le niveau de l'utilisation correcte et courante de l'anglais en exploitant les possibilités d'utilisation de la langue qui sont inhérentes aux activités de participation [57, p. 5].

Tout en poursuivant l'élaboration et l'expérimentation de son programme d'enseignement de la langue seconde, Relance Saskatchewan poursuivait la mise au point du programme *Adult 5-10* et en arrivait à un programme d'enseignement individualisé (*Learning Individualized for Canadians*) disponible sous forme de dossier d'élève et de manuel pour le professeur [81]. La brochure «*Methods for Human Resources Development*» (Méthodes pour le développement des ressources humaines) contient des renseignements sur ce programme, et les autres, élaborés par Relance Saskatchewan [80].

2. RELANCE ALBERTA

Relance Alberta s'est occupé de formation élémentaire des adultes auprès des Indiens et des Métis dans quatre centres du nord-ouest de l'Alberta. La plupart du temps, on s'est servi du matériel disponible sur le marché pour ces programmes. A la colonie métisse de Kikino et au centre indien de Janvier, le programme de base appelé *MIND* [54] consiste en une série de leçons de mathématiques et de langue (anglaise) enregistrée sur bandes. On a complété ce matériel en puisant à d'autres sources, en particulier en utilisant les livres de lecture *MOTT* [10]. Le programme *MOTT* a servi à l'enseignement de la lecture à Fort Chipewyan, mais on a utilisé les manuels «*Refresher Arithmetic*» [11] et «*Applying Mathematics*» [50] pour l'enseignement des mathématiques.

La formation donnée dans ces centres mobiles se référait au groupement familial; elle était présentée en même temps comme formation professionnelle et visait à conduire à une formation ultérieure, donnée habituellement au centre professionnel de l'Alberta à Fort McMurray.

Relance Alberta a aussi offert un programme de formation élémentaire et professionnelle pour les célibataires à Lac la Biche. Le programme ne fut pas maintenu, mais les locaux furent repris par *Alberta Pe-Ta-Pun Development Inc.*, un organisme indigène qui a pris naissance au cours de 1970,

après que Relance Alberta eut fermé le centre de formation de Lac la Biche [6, pp. 69-76].

Pour répondre au besoin d'apprendre l'anglais comme langue seconde, Relance Alberta a élaboré et révisé le programme visant à améliorer la connaissance de l'anglais [6, p. 33]. Ce programme a ceci de caractéristique: il étudie d'abord les sons communs à l'anglais et à la langue cri, il utilise des illustrations pour bien faire saisir les sons des lettres et se concentre sur des mots et des expériences bien connus des stagiaires.

3. RELANCE ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Quelques-uns des premiers programmes offerts par Relance Île-du-Prince-Édouard touchaient au domaine de la formation élémentaire des adultes. On s'est servi d'abord presque exclusivement du programme *MIND* [54, 55], mais on y a apporté des modifications et on a créé du matériel nouveau en vue de l'étude des mots d'après une méthode plus phonétique et mieux adaptée au Canada et aux Maritimes. Ces modifications permettaient aussi d'orienter ce programme vers l'enseignement individualisé.

Au cours de l'élaboration du système global de formation de la main-d'œuvre (voir la quatrième partie, section A), Relance Île-du-Prince-Édouard y a introduit graduellement du matériel et des supports nouveaux. On peut signaler les textes programmés Mott [10], la série Sullivan [51], du matériel divers provenant de SRA (*Science Research Associates*) [87], les instruments audio-visuels de Dorsett [31], et le *Language Master* de Bell et Howell [14]. Dans la mesure du possible, on s'est efforcé de retrouver et d'incorporer le matériel qui comportait le plus de thèmes se rapportant aux adultes et la plus grande proportion de contenu canadien [56, p. 8]. Pour arriver à l'enseignement individualisé, on s'est surtout servi des enregistreuses à cassettes.

Deux des manuels ont été préparés spécialement pour un cours en gestion de la ferme. Il s'agit de «*Communication Skills for Farmers*» (les techniques de la communication pour le cultivateur) [16], et «*Advanced Math Skills for Farmers*» (mathématiques approfondies pour le cultivateur) [97]. On voulait ainsi fournir aux élèves un matériel intéressant qui se référait à leur expérience.

4. RELANCE NOUVELLE-ÉCOSSE

Les programmes de formation élémentaire des adultes, présentés par Relance Nouvelle-Écosse, se signalent surtout par l'effort marqué en vue de leur donner une orientation individuelle ou personnelle. Les objectifs en ce qui touche les mathématiques et les communications furent inscrits sur les matrices DACUM (voir la quatrième partie, section B) et, pour chaque objectif, on a rassemblé dans des banques de matériel didactique du matériel varié, puisé dans divers media [64]. Le système reposait surtout sur

les laboratoires de développement de l'éducation. Il alliait un éventail d'appareillage audio-visuel à une grande variété de matériel imprimé et se prêtait très bien à l'utilisation individuelle [32].

Comme dans le cas des autres sociétés, le besoin évident de programmes pour les illettrés fonctionnels amena une modification de la matrice DACUM pour y inclure les connaissances reliées à la capacité de lire et d'écrire. Le rassemblement et l'indexation du matériel ont été effectués en collaboration avec le ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse qui s'est chargé également de l'expérimentation du programme.

5. RÉSUMÉ

Ce bref sommaire des programmes de formation élémentaire des adultes offerts par les sociétés de relance est inclus dans ce rapport, afin de fournir un aperçu du cadre dans lequel on a élaboré les programmes de formation professionnelle. On a voulu donner au stagiaire la chance de surmonter les obstacles qui se dressent entre lui et un emploi stable et rémunérateur. Dans la plupart des cas, cela a abouti à des ensembles de cours conçus pour répondre aux besoins de l'individu.

Pour certains cours, on exigeait la formation élémentaire des adultes et la préparation à la vie comme condition d'entrée; pour d'autres, on les offrait en supplément. Dans certains cas ces cours ont suffi, sans formation professionnelle spéciale, pour permettre à une personne d'obtenir un emploi. A tout événement, l'élaboration et la mise au point de ces programmes font état du fait que les individus et les groupes défavorisés du Canada sont en proie à des problèmes multiples et qu'il faudrait plus qu'une formation professionnelle pour réussir à les réadapter socialement et économiquement [90, p. 6].

PARTIE IV

Formation professionnelle

A. ÉTUDE PRÉLIMINAIRE DU SYSTÈME

L'expansion des services sociaux constitue l'une des réalisations les plus marquantes du siècle. Ces services se sont développés pour répondre, d'une façon fragmentaire et au petit bonheur, aux problèmes causés par les guerres et les dépressions, ils ont été créés à partir des institutions existantes, par suite de divers mouvements, de campagnes électorales et de programmes politiques; ils reflètent l'urgence des besoins auxquels ils devaient répondre et les espoirs des individus qui ont joué un rôle dans leur développement. Ce système hétéroclite fait maintenant partie intégrante de notre économie, de notre société et de nos mœurs.

Les organismes qui composent le système sont bien connus. Leur constitution, leur administration, leur personnel et leurs ressources financières; leurs techniques de service, les personnes qu'ils aident, les besoins de ces dernières, et la mesure dans laquelle ces besoins sont satisfaits, tous ces aspects ont été étudiés séparément, mais cela ne suffit pas. Il nous faut rassembler les renseignements que nous possédons sur toutes ces parties du système, de façon à voir toute la machine, ce qu'elle fait, comment elle le fait, et où elle va. Autrement, elle risque d'avoir toute une équipe d'experts pour prendre soin de chacune de ses parties, mais sans personne pour la conduire [30, p. 3].

1. SYSTÈME GLOBAL DE PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, RELANCE ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

L'étude des publications sur la formation de la main-d'œuvre nous révèle très clairement et rapidement que la formation professionnelle ne constitue pas une garantie d'emploi, et qu'une personne formée, mais qui ne possède, pour tout bagage, que les techniques d'un métier, n'est pas nécessairement apte à obtenir un emploi. Les sociétés de relance, n'ont reconnu ce fait ou l'ont appris très tôt. Par conséquent, il y eut très peu de cas, s'il y en eut, où l'on a estimé que la formation professionnelle seule aurait suffi à combler les lacunes. Au contraire, presque tous les programmes de formation ont été intégrés dans un plan ou concept plus vaste dans lequel on a considéré l'ensemble des besoins de l'individu. La façon dont l'Île-du-Prince-

Édouard a élaboré son système global de perfectionnement de la main-d'œuvre nous en fournit un exemple pertinent. M. Thomas R. Connor, directeur de la recherche à la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard, est celui qui a le mieux décrit les problèmes:

La Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard a été créée à Montague (Île-du-Prince-Édouard), vers la fin de 1967. L'organisation et la planification ont suivi leur cours et, au cours de l'été 1969, la Société avait déjà mis sur pied plusieurs programmes novateurs de formation à l'intention des chômeurs et des sous-employés de la région.

Ces projets étaient tous fondés sur des hypothèses et des constatations semblables, mais ils ont été réalisés indépendamment les uns des autres.

Les chercheurs et, peu de temps après, le personnel d'exécution se sont bien vite aperçus que ces projets incohérents n'atteignaient pas les objectifs, pourtant modestes, qui avaient été fixés.

... plus précisément, les problèmes suivants ont commencé à se manifester:

- (i) ... On a remarqué que les inadaptés qui suivaient les programmes n'avaient pas d'autres alternatives convenables que de poursuivre un cours qu'ils n'aimaient pas ou de tout abandonner ...
- (ii) à chaque projet ... il manquait un ou des éléments nécessaires
- (iii) ... aucun débouché approprié ne s'offrait aux diplômés.

Au début de 1970, la Société avait élaboré ... un système global de perfectionnement de la main-d'œuvre ... destiné à répondre aux besoins particuliers des adultes défavorisés, ...

Les principaux éléments du système sont (1) des variantes de certains programmes ordinaires de formation de la main-d'œuvre, (2) des techniques novatrices de recrutement et d'affectation, et (3) diverses méthodes de placement.

... le recrutement se fait au moyen de l'une ou l'autre des techniques actives de recrutement, les candidats se présentent aux bureaux de la Société de relance pour subir des tests, recevoir l'orientation en fonction de l'évaluation de ces tests et l'affectation appropriée dans le cadre du programme. L'affectation peut comprendre n'importe quoi, depuis le placement immédiat à un poste, jusqu'à la participation au programme tout entier, selon l'ordre qui répond le mieux aux besoins du participant. Le placement, ou l'obtention d'un emploi, est le but ultime de tous les candidats. Les variables, à l'intérieur du programme, sont le relèvement de la formation élémentaire (depuis l'analphabétisme jusqu'à la 10^e année), la formation technique élémentaire (emplois auxiliaires et admission à l'apprentissage), la formation professionnelle préparatoire et des combinaisons de ces divers facteurs.

Le participant peut également être évalué et aidé par un orienteur, afin de déterminer son admissibilité aux allocations de formation et aux services de soutien fournis par la Société, et les démarches à entreprendre pour se perfectionner dans son emploi ou pour lui en trouver un autre.

Lorsque le participant est accepté dans le système, le secteur des relations industrielles est averti et commence à lui chercher une formation éventuelle en cours d'emploi, ou un emploi permanent. Dans bien des cas des employeurs ont été invités à observer et à interviewer des futurs employés, alors que ces derniers n'avaient pas encore terminé leur formation. Le stagiaire

est engagé par un de ces employeurs lorsque les trois parties, c.-à-d., le stagiaire lui-même, l'employeur et la Société de relance estiment qu'il est prêt [21, pp. 2 à 7].

Les commentaires de M. Connor, appuyés par le renvoi à l'organigramme de la page suivante, démontrent que la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard estime qu'il est important de fournir l'aide d'un orienteur durant toute la période de formation, depuis le moment du recrutement, jusqu'à celui du placement. Il a insisté sur le fait que, bien que tous les services énumérés ci-dessous fussent disponibles, seuls ceux qui répondaient aux besoins particuliers de la personne en cause ont été utilisés.

Les programmes de formation professionnelle mis en œuvre par la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard n'étaient destinés qu'à compléter le système global de perfectionnement de la main-d'œuvre. Dans la pratique, on serait enclin à choisir les cours en fonction des besoins des participants et une école d'arts et métiers ou un institut technique les dispenserait.

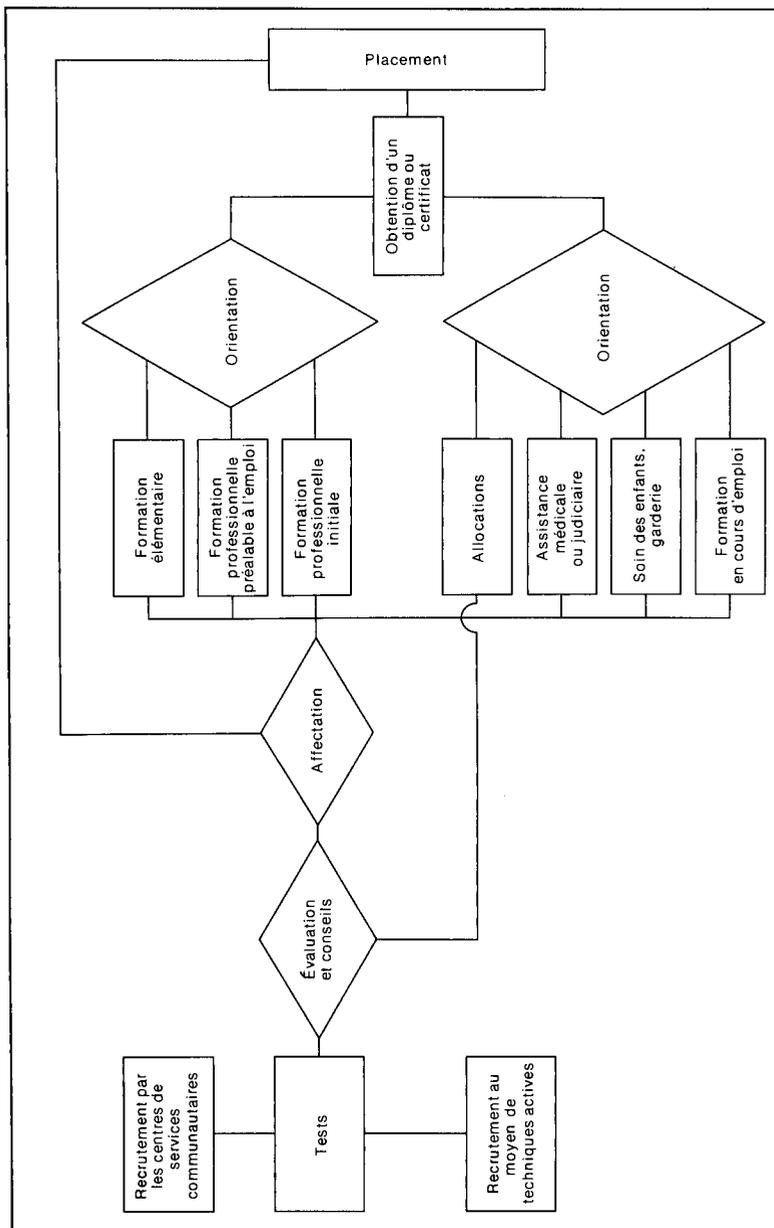
L'hypothèse à vérifier dans ce cas, c'est que les programmes de formation sont beaucoup plus utiles lorsqu'ils sont intégrés à d'autres services, particulièrement à des services de placement, et que le participant est beaucoup mieux servi par un seul organisme à fins multiples que par une multiplicité d'organismes indépendants les uns des autres. L'objectif visé était de comparer le système intégré avec les autres méthodes de formation.

2. PROGRAMME AXÉ SUR LA FAMILLE, RELANCE ALBERTA

Le programme de la Société de relance de l'Alberta a fonctionné à peu près selon les mêmes principes, en prenant la famille plutôt que l'individu comme unité de participation. Le programme était fondé sur les quatre principes suivants:

- a) le mécanisme de perfectionnement devrait commencer dans le milieu social et physique de l'étudiant,
- b) l'unité familiale devrait être le centre des programmes de perfectionnement,
- c) le mécanisme de la formation devrait être disposé par étapes progressives selon le niveau de développement des collectivités et des stagiaires, et
- d) le milieu où se donne la formation devrait ressembler aux conditions ordinaires de travail dans l'industrie [2, pp. i et ii].

SOCIÉTÉ DE RELANCE DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD
 SYSTÈME GLOBAL DE PERFECTIONNEMENT
 DE LA MAIN-D'ŒUVRE



En élaborant des programmes d'action destinés à appliquer et à tester ces principes, la Société de relance de l'Alberta a ouvert trois centres de formation devant servir de centres d'intervention auprès des indigènes. Ces centres fournissaient une base aux divers aspects de la formation, dont la formation élémentaire des adultes, l'examen et l'étude des divers métiers, les relations sociales, l'économie domestique et le soin des enfants. Les familles intéressées ont été inscrites comme stagiaires, avec l'objectif d'un transfert éventuel à Fort McMurray pour y recevoir la formation au Centre de formation professionnelle pour adultes.

En plus de servir à la formation, ces centres ont bientôt été considérés comme une ressource communautaire. Cette orientation a donné naissance à d'autres formes d'activité, comme un programme de déjeuner à l'école, un projet de construction de maisons d'habitation, d'exploitation forestière et de pêche commerciale [6, p. 51].

Fort McMurray était le cœur, le pivot du programme de formation de la Société de relance de l'Alberta, et c'est à cet endroit que se rendaient toutes les familles des trois centres de formation familiale et les personnes venues de Lac la Biche et d'autres collectivités de la région visée par le Programme de relance. Le programme dispensé à Fort McMurray offrait des cours de formation professionnelle au centre de formation professionnelle de l'Alberta, un programme d'instruction à l'intention des couples mariés, une garderie, un programme de relations humaines, un programme d'utilisation des loisirs, un programme d'orientation à l'intention des conseillers résidants et un programme d'orientation en cours d'emploi [6, pp. 56-64]. En résumé, Relance Alberta offrait, non seulement la formation professionnelle, mais un système intégré de services destinés à rendre les indigènes capables de participer à l'essor économique de la région.

3. ÉTUDE TYPOLOGIQUE DE LA COMMUNAUTÉ—

RELANCE NOUVEAU-BRUNSWICK

La Société de relance du Nouveau-Brunswick s'est engagée fortuitement dans la formation professionnelle et, dans une certaine mesure, à la suite d'une vaste étude de typologie communautaire. Cette société a entrepris l'étude de plusieurs communautés dans le comté de Kent au Nouveau-Brunswick. L'étude portait sur la dynamique interne et les liens des communautés entre elles et avec les divers niveaux de gouvernement. Pour fins d'évaluation, on jumela ces communautés et on entreprit des interventions dans certaines d'entre elles seulement.

Les interventions étaient fondées sur les besoins constatés par la Société, ou signalés par les citoyens et comprenaient 1) la création de centres de renseignements, 2) l'organisation d'un patronage, 3) la création de garderies et de services de gardiennes d'enfants, 4) la collaboration avec les organismes gouvernementaux à des programmes tels que Perspectives-

jeunesse et les Programmes d'initiatives locales, et 5) la fondation d'une coopérative.

Dès le début, il devint évident qu'il faudrait former des gens pour réaliser ces programmes et en assurer le fonctionnement, ce qui a entraîné la Société de relance du Nouveau-Brunswick dans le domaine de la formation professionnelle. Chacun de ces projets de formation sera étudié d'une façon plus détaillée dans une autre partie du présent rapport, ou dans d'autres rapports sur le Programme de relance du Canada, mais nous les avons énumérés ici pour illustrer la relation qui existe entre la formation professionnelle et l'étude de la communauté.

Pour répondre à certaines demandes de dotation en personnel affecté aux projets de relance, la Société de relance du Nouveau-Brunswick a mis en œuvre des programmes de formation à l'intention des animateurs sociaux, des jardinières d'enfants et des conseillers d'orientation sociale. Pour satisfaire aux besoins de la communauté et accroître le nombre d'emplois, la société a institué un cours de formation de moniteurs. Sa participation à la coopérative ostréicole a entraîné une collaboration avec les ministères des Pêches et du Bien-être du Nouveau-Brunswick à un programme de formation en cours d'emploi [12].

4. RÉSUMÉ

Cette triple manière d'aborder le problème des défavorisés montrent qu'il y a des moyens bien différents de résoudre un problème. Les différences découlent de la région, des besoins particuliers des gens, des conditions économiques, et de ceux qui ont conçu des programmes. Les deux premiers exemples sont semblables en ce que les systèmes ont été conçus pour réaliser des objectifs précis au profit des participants défavorisés. Dans le troisième cas, les programmes étaient plutôt une réaction à l'établissement d'un système, ou une conséquence de l'établissement de ce système.

B. NOUVELLE TECHNIQUE

Il se produit une transformation radicale dans une classe lorsque le titulaire sait comment subordonner l'art d'enseigner à l'action d'apprendre. Cette attitude nous permet d'espérer des résultats vraiment exceptionnels des élèves, par exemple, que tous les élèves s'appliquent et réussissent très bien, rapidement, et dans un domaine beaucoup plus vaste qu'auparavant.

Cette approche ne comporte aucun trucage, mais seulement l'utilisation rationnelle de toutes les facultés de l'esprit de tous les individus en cause, tant des enseignants que des élèves. Cette méthode, cependant, est tellement différente de tout ce qui s'est fait depuis si longtemps, qu'elle exige une conversion radicale de la part de l'enseignant, afin qu'il n'oublie pas plus longtemps de considérer l'élément essentiel de l'enseignement, l'élève lui-même [37, p. ii].

A peu près au moment où les quatre premières sociétés de relance ont été fondées, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration du Canada travaillait de concert avec la *General Learning Corporation* de New-York à une nouvelle méthode d'élaboration et d'évaluation des programmes des

cours. Le système a été mis à l'essai dans un programme du *Women's Job Corps*, à Clinton (Iowa), et a été appelé *DACUM*, pour désigner *Developing A CURriculum* (élaboration d'un programme de cours). Le nouveau système a été proposé aux sociétés de relance en 1968, et est utilisé par plusieurs d'entre elles dans l'élaboration de nouveaux cours.

Après avoir essayé la méthode dans plusieurs de ses premiers projets, la Société de relance de la Nouvelle-Écosse entreprit de la perfectionner et de la mettre à l'épreuve, et consacra, par la suite, une partie importante de ses ressources à cet objectif. Les résultats de ce travail sont exposés dans une publication de la Société qui s'intitule «*DACUM Approach to Curriculum, Learning, and Evaluation in Occupational Training*» [1].

L'élément essentiel du système, tel que perfectionné par la Société de relance de la Nouvelle-Écosse, est un grand diagramme, contenant une analyse, exprimée en termes de rendement, des objectifs de formation envisagés. Le diagramme, qui a été préparé par un petit groupe de praticiens spécialistes de la matière ou du métier en question, sert à la fois de guide du programme de cours et de mesure des progrès du stagiaire. Si l'on y inscrit les résultats obtenus par l'élève, ce diagramme peut, par la suite, faire partie d'un certificat ou d'un diplôme, et peut également servir à l'inscription des réalisations «post-scolaires».

Dans les meilleures conditions possibles, le processus est individualisé, et permet à chaque stagiaire de travailler à son rythme optimal les matières ou les sujets qui répondent le mieux à ses besoins. Les connaissances préalablement acquises sont créditées et les nouvelles sont inscrites dès qu'elles sont vérifiées. Le matériel-ressource est disponible dans des banques de matériel didactique, et l'instructeur est plutôt un animateur qu'un professeur.

Les auteurs du système *DACUM* affirment qu'il semble très prometteur pour la plupart des programmes de préparation à une carrière, mais qu'il ne s'adapte pas à la méthode traditionnelle comportant examens, cours magistraux, et calendrier rigide d'exécution des travaux, parce que cette méthode est conçue pour les techniques de groupe tandis que *DACUM* ne fonctionne bien que dans un contexte d'enseignement individualisé où l'élève progresse à son propre rythme. *DACUM* exige et favorise un environnement qui possède plusieurs des caractéristiques que bon nombre d'éducateurs estiment depuis toujours favorables aux conditions optimales de l'acquisition des connaissances:

Reproduction ou bonne simulation du milieu de travail, où les stagiaires font face aux problèmes «réels» et disposent des outils, de l'équipement et des matériaux nécessaires pour les résoudre.

Programme de cours qui décrit le comportement final du stagiaire, une fois sa formation terminée.

Attitude d'autodétermination ou d'autonomie en ce qui concerne l'acquisition des connaissances.

Programme entièrement personnalisé, adapté aux différences entre les élèves adultes afin de tirer parti de ces différences.

Sélection des objectifs et de l'ordre des travaux par les stagiaires eux-mêmes. Auto-évaluation du stagiaire, et encouragement à se fier à cette évaluation en évitant d'imposer celle du moniteur.

Évaluation basée sur les résultats, plutôt que sur des renseignements retenus aux fins de tests.

Suppression de l'obligation de continuer à suivre un programme lorsque le stagiaire possède déjà les connaissances enseignées.

Dans ce système, le rôle de l'enseignant se transforme; il consiste à faciliter l'acquisition des connaissances, en répondant surtout à l'initiative du stagiaire. L'enseignant aide le stagiaire à trouver des solutions aux problèmes, à évaluer ses progrès et à les consigner.

Au nombre des avantages que l'on attribue au système *DACUM*, nous avons: 1) rétroaction immédiate des résultats au stagiaire, 2) évaluation du stagiaire par lui-même, 3) planification et choix des objectifs par le stagiaire lui-même, 4) crédit donné pour les connaissances préalablement acquises.

On prétend également que le système *DACUM* remédie à certaines lacunes dans les programmes traditionnels de formation professionnelle. On peut résumer la comparaison de la façon suivante:

PROGRAMMES TRADITIONNELS

Limités à un nombre relativement restreint d'emplois types.

Ne peuvent satisfaire qu'une demande considérable.

Donnés principalement dans les grands centres, ou dans des établissements bien équipés.

Le rapport coût-efficacité est en fonction d'un grand nombre d'élèves.

La mise en application est longue, compliquée et coûteuse.

Les méthodes pédagogiques sont basées, en grande partie, sur les méthodes de formation générale.

L'instruction est ordinairement axée sur le groupe.

PROGRAMMES TRADITIONNELS

L'évaluation tient surtout compte des connaissances livresques.

La durée du cours est établie par l'étendue de la matière étudiée.

Les conditions d'admission en vigueur sont basées sur un certificat.

Le rythme d'acquisition des connaissances dépend ordinairement du moniteur ou du groupe.

L'ordre des programmes est fixé à l'avance.

La méthode de groupe entretient la dépendance.

Les dates d'admission et de fin des cours sont fixées par le système.

L'évaluation est faite à la fin du cours.

SYSTÈME *DACUM*

Peut être adapté rapidement à tout genre d'emplois.

Peut être utilisé même pour des emplois en demande faible.

Peut être adapté aux petites localités à ressources limitées.

Rapport coût-efficacité raisonnable, même pour des groupes restreints.

La mise en application est rapide, simple et relativement peu coûteuse.

L'exercice d'apprentissage s'apparente principalement aux opérations industrielles.

L'apprentissage est entièrement individualisé.

SYSTÈME *DACUM*

L'évaluation tient surtout compte des connaissances pratiques.

La durée du cours est établie en fonction du temps nécessaire au stagiaire pour son apprentissage.

Les conditions d'admission sont souples et basées sur les réalisations.

Le rythme d'acquisition des connaissances dépend du stagiaire lui-même.

L'ordre des périodes d'apprentissage est souple.

L'individualisation encourage l'autonomie.

Les dates d'admission et de fin des cours sont fixées à la convenance du stagiaire.

L'évaluation est immédiate et continue.

La Société de relance de la Nouvelle-Écosse a utilisé le système *DACUM* dans la plupart de ses programmes de formation professionnelle, et également dans ses programmes de formation élémentaire des adultes et de préparation à la vie. La Société de relance de la Saskatchewan présente le contenu de son cours de mathématiques *LINC* sur un matrice *DACUM* [81, p. iii] et la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard en a utilisé une version modifiée dans certaines parties de son programme d'économie domestique [71]. La Société de relance de l'Alberta, dans son *Report on Curriculum Development*, présente une analyse de ses cours dans un format *DACUM* [7, pp. 81 à 154]. La Société de relance du Nouveau-Brunswick a utilisé le graphique de *DACUM*, préparé par la Société de relance de la Nouvelle-Écosse, comme guide pour la formation des animateurs sociaux.

C. NOUVELLES CARRIÈRES

Seul un petit nombre de personnes prévoyaient la force avec laquelle le mouvement en faveur de nouvelles carrières allait balayer le pays d'un bout à l'autre. Il y a quatre ans, ce n'était encore qu'une idée. Aujourd'hui, dans toutes les parties du pays, des dizaines de milliers de personnes, sans aucune expérience préalable et sans certificats professionnels en sciences humaines, travaillent dans des écoles, des bureaux de service social, des bureaux de placements, des hôpitaux, des organismes communautaires et autres. L'idée est devenue un fait incontestable [101].

Depuis la publication, en 1965, de l'ouvrage de Arthur Pearl et Frank Riessman, *New Careers for the Poor* [66] on a assisté à une expansion phénoménale de l'utilisation du personnel auxiliaire dans les organismes et les sociétés de services sociaux. Chacune des sociétés de relance a étudié le rôle de ces auxiliaires et a procuré la formation préparatoire à une grande diversité d'emplois. Le terme «auxiliaire» a été choisi pour désigner ce groupe d'emplois et comprend toutes les tâches qui se rattachent à une profession, à un niveau auxiliaire. En règle générale, il comprend une grande variété de postes jusqu'au niveau immédiatement inférieur au niveau professionnel inclusivement. Dans les sociétés de relance, il s'applique, presque invariablement aux carrières qui n'exigent pas de diplôme d'études secondaires. Il est ordinairement sous-entendu, cependant, que l'admission à une carrière auxiliaire ne sera que le premier échelon de l'acquisition des compétences techniques ou professionnelles.

En raison de l'importance attachée à la formation d'auxiliaires dans le Programme de relance du Canada, à cause aussi de ses nombreuses possibilités de fournir des emplois aux défavorisés, on en a fait le sujet d'un rapport distinct intitulé *Nouvelles carrières pour les défavorisés*. Nous donnons ici un bref exposé de la formation des auxiliaires afin de fournir une vue exacte des travaux de formation professionnelle de chacune des sociétés de relance.

Dans un domaine aussi nouveau que celui de la formation des auxiliaires, il est inévitable qu'il existe une certaine confusion dans les termes.

Chaque société de relance a élaboré ses propres programmes de formation, certains, pour satisfaire à ses besoins en personnel, les autres, pour répondre à ceux de la collectivité. Dans chaque cas, le nom donné à l'auxiliaire essayait de décrire la fonction en cause. Par exemple, les aides-enseignants et les auxiliaires scolaires exercent certaines fonctions semblables, et d'autres qui sont différentes. Les auxiliaires qui travaillent chez les pauvres ont été appelés animateurs sociaux, conseillers d'orientation sociale, orienteurs, et travailleurs sociaux auxiliaires. D'autre part, le titre d'animateur social, utilisé par trois sociétés, désignait des fonctions différentes dans chacune d'elles.

En vue d'éviter la confusion qui résulte de cette diversité dans les termes, nous étudierons les programmes de formation des auxiliaires, société par société, plutôt que d'après les fonctions. Le rapport cité précédemment et intitulé *Nouvelles carrières pour les défavorisés* et les rapports de chacune des sociétés nous donnent une image plus détaillée de la situation.

1. SOCIÉTÉ DE RELANCE DE LA SASKATCHEWAN

La Société de relance de la Saskatchewan s'est employée de façon systématique et consciencieuse à la formation aux nouvelles carrières, aussi nous décrivons tout d'abord le travail de cette société pour faire comprendre la philosophie et les possibilités de la formation des auxiliaires. Le programme suppose les trois niveaux suivants de travailleurs en sciences humaines.

- a) Les auxiliaires qualifiés pour travailler dans les établissements sociaux.
- b) Les moniteurs; ce sont les techniciens des organismes.
- c) Les travailleurs sociaux professionnels [80, p. 22].

Relance Saskatchewan a élaboré des cours et fourni la formation pour les deux premiers niveaux de cette échelle des carrières. Ce genre de formation repose sur une série de six principes:

- a) les auxiliaires peuvent, lorsqu'ils ont reçu la formation requise, s'acquitter de plusieurs tâches présentement accomplies par des travailleurs sociaux professionnels;
- b) il y a lieu d'établir une certaine hiérarchie de ces tâches, qui exigent divers degrés de formation;
- c) cette formation peut être acquise par étapes;
- d) les travailleurs sociaux professionnels seront alors libres de s'acquitter de tâches plus spécialisées et conformes à leur formation supérieure;
- e) le fait d'admettre des auxiliaires dans les organismes de services permettra d'accroître et d'améliorer les services;

- f) les associations sociales réorganisées pour faire place aux auxiliaires seront mieux à même d'aider leurs clients durant les périodes difficiles d'adaptation [80, p. 21].

Il arrive fréquemment que les auxiliaires indigènes travaillent plus efficacement que les spécialistes, d'abord parce qu'ils connaissent mieux les problèmes des gens, ensuite parce qu'ils communiquent plus facilement avec eux; c'est là une considération importante qui milite en faveur de la formation des auxiliaires indigènes. A ce point de vue, non seulement l'auxiliaire soulage le spécialiste de ses tâches courantes, mais il ajoute encore une dimension nouvelle au service professionnel.

Après l'étude initiale des occasions d'emploi dans ces carrières, au niveau des auxiliaires qui travaillent dans un établissement social, la Société de relance de la Saskatchewan s'est aperçue que la plupart des qualités requises se groupaient dans un noyau de connaissances théoriques et pratiques adaptables à un cours d'étude unique. Après avoir terminé leur formation élémentaire, les stagiaires sont donc en mesure de choisir la brève formation spécialisée qui les prépare à travailler comme auxiliaires au titre du service social, en pédagogie, conseillers en matière d'alcoolisme, auxiliaires en hygiène publique, auxiliaires des services, auxiliaires en loisirs, aides judiciaires, agents auxiliaires de surveillance ou de liberté conditionnelle. La formation élémentaire comprend les cinq grandes sections suivantes :

- a) Moyens de communication: savoir lire, écrire, parler, s'exprimer, interviewer, etc.
- b) Travaux d'écritures: dactylographie, classement et travail courant de bureau.
- c) Relations humaines: le rôle de l'auxiliaire envers le spécialiste, le client, l'organisme et les collègues.
- d) La croissance et le développement de l'individu: aspects physique, mental, émotionnel et social du cheminement de la naissance à la vieillesse.
- e) Formation personnelle: adaptation des habitudes et des attitudes de façon à répondre aux espérances de l'organisme employeur.

Il est possible de donner en grande partie la formation spécialisée qui suit le programme de base, en cours d'emploi. Cette formation consiste entre autres à familiariser le stagiaire avec les pratiques et les méthodes de l'organisme employeur, les ressources du service, les problèmes particuliers des clients, et les lois et les règlements qui régissent le service concerné.

Les moniteurs constituent le deuxième échelon de l'échelle des nouvelles carrières. Les programmes de formation préparent deux genres de moniteurs: les uns dispensent la formation élémentaire et les autres, la préparation à la vie. Ces cours ont été élaborés en vue de doter en personnel les programmes de Relance Saskatchewan, mais on s'est aperçu que les diplômés du cours

de moniteurs étaient très recherchés, et plusieurs d'entre eux ont obtenu des emplois comme animateurs sociaux, conseillers d'orientation sociale en matière de bien-être, agents de surveillance et conseillers d'orientation scolaire.

Le moniteur de formation élémentaire est formé pour enseigner le programme d'études modulaire de Relance Saskatchewan, utiliser le matériel audio-visuel, et faire passer les tests d'aptitudes et de performance.

Le moniteur de préparation à la vie reçoit une formation qui lui apprend comment résoudre les problèmes, et comment aider les autres à cultiver cette aptitude. Dans le domaine des relations humaines, on l'aide à cultiver sa faculté de provoquer certaines réactions et à les évaluer, à avoir raison de comportements nuisibles, désagréables et à utiliser les méthodes de groupe. Il étudie les principes fondamentaux du programme de préparation à la vie, les principes de l'apprentissage, la culture des peuples indien et métis, et les principes de la dynamique de groupe. Son instruction comprend, en outre, les techniques de la présentation des leçons et de l'évaluation des élèves.

La Société de relance de la Saskatchewan a publié des versions commerciales des programmes de formation dont il est question ici. Pour connaître les détails et les coûts de ces cours, consulter la publication intitulée: *Methods for Human Resource Development* [80].

2. SOCIÉTÉ DE RELANCE DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

L'une des préoccupations premières de la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard tenait à un impératif de développement. A cette fin, elle a ouvert deux centres dans les limites de la région visée par la Société. Pour créer et entretenir les meilleures communications possibles, on a décidé d'employer des personnes originaires de la région et du secteur de la population que l'on voulait atteindre. Les personnes choisies étaient destinées à remplir deux fonctions: celle d'animateurs sociaux et celle de conseillers d'orientation sociale; mais on a combiné la formation initiale des deux groupes. En termes plus simples, les animateurs sociaux devaient s'occuper de problèmes et d'affaires sociales, et les conseillers d'orientation sociale, des problèmes des individus. Dans la pratique, il semble que les deux fonctions empiétaient considérablement l'une sur l'autre [73].

La prise de conscience de la nécessité d'une aide spécialisée au foyer fut une des conséquences naturelles de l'établissement des centres de services communautaires. Cette prise de conscience amena l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de formation d'aides visiteuses des familles [35, p. 39]. La formation, qui durait 12 semaines, comprenait les soins aux malades à domicile, l'économie domestique, la solution aux problèmes familiaux, la psychologie pratique et le soin des enfants. Les aides visiteuses ayant reçu une formation ont travaillé par l'entremise des centres communautaires et de plusieurs organismes provinciaux.

Un autre programme de la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard, et qui découle, celui-là, de la création des centres de services communautaires, a amené la création de deux garderies pour les enfants d'âge préscolaire [36]. Le personnel de ces centres a été choisi parmi des stagiaires qui suivaient d'autres programmes de formation de la Société. Ces femmes ont reçu une formation de 16 semaines, qui comprenait à la fois la formation en classe et la formation pratique en cours d'emploi.

La Société de relance de l'Île-de-Prince-Édouard a étendu son action de formation d'auxiliaires au-delà de ses besoins immédiats, et a entrepris des programmes de formation de personnel auxiliaire pour les hôpitaux. Le cours à l'intention des auxiliaires des hôpitaux a été donné à trois reprises, deux fois à des groupes d'hommes et une fois à un groupe de femmes, et comprenait les soins hospitaliers, la formation élémentaire et la formation sociale [19]. Les diplômés du cours ont travaillé dans les établissements provinciaux qui dispensent des services de santé publique.

3. SOCIÉTÉ DE RELANCE DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

La Société de relance de la Nouvelle-Écosse a ouvert quatre bureaux auxiliaires dont les fonctions étaient semblables à celles des centres de services communautaires de la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard. La Société a choisi et formé elle-même le personnel de ses centres, composé d'auxiliaires indigènes. La formation comprenait une série de séances improvisées, consacrées à trouver des solutions aux problèmes, et suivies d'expérience pratique dans les centres. Bien que les séances aient été improvisées, le programme a été élaboré de manière à comprendre des éléments tels que le but du Programme de relance, les particularités économiques et démographiques de la région, les principes fondamentaux de l'orientation et de la motivation, le rassemblement et l'inscription des données, et le rôle du conseiller auxiliaire d'orientation sociale [33].

On a désigné sous le nom de conseillers d'orientation, les employés de ces centres complémentaires, chargés de fonctions telles que le rassemblement des données sur les besoins individuels et communautaires, les services de recrutement et d'orientation vers un emploi, l'orientation personnelle et la rédaction de rapports.

Le personnel de l'un de ces bureaux auxiliaires a été chargé de l'étude des problèmes communautaires, et la Société a décidé d'utiliser cette collectivité comme centre de son projet d'animation sociale [58]. Pour aider à la réalisation de cet objectif, on a donné à trois des conseillers d'orientation du centre une formation plus poussée pour en faire des animateurs sociaux. Ils ont joué le rôle d'aides au progrès communautaire, mais ils ont quand même continué à faire une somme considérable d'orientation individuelle. Le programme de formation a été élargi par la suite, juste pour inclure un résident de la région qui s'intéressait au projet; mais il n'a pas été employé par la Société.

A mesure que le rôle des bureaux auxiliaires diminuait, on les a fermés, et on a affecté les orienteurs à des tâches de conseillers dans la réalisation d'autres projets de relance. Dans leur nouveau rôle, ils aidaient les stagiaires à trouver des solutions à leurs problèmes personnels, ou encore ils aidaient les spécialistes à réaliser les programmes de formation élémentaire et de préparation à la vie.

4. SOCIÉTÉ DE RELANCE DE L'ALBERTA

On a donné le titre de conseiller d'orientation à tous les indigènes que la Société de relance de l'Alberta a formés et employés pour assurer la liaison entre le personnel chargé du programme et les participants à ce même programme. Selon la nature de leurs fonctions, on les a désignés diversement comme conseillers d'orientation sociale, conseillers familiaux et conseillers résidants [5]. La formation qui leur était donnée était une combinaison de trois techniques fondamentales: formation théorique, en cours d'emploi et en poste. Cette formation était très souple, réunissant les techniques de discussion en groupe, la formation et le perfectionnement psychosociaux avec des stages en milieu réel.

Les conseillers d'orientation se sont acquittés d'une variété de tâches de liaison dans les centres mobiles et à Fort McMurray. Les conseillers familiaux s'occupaient surtout des problèmes d'adaptation des familles qui déménageaient des centres mobiles au centre de formation avancée à Fort McMurray, et les conseillers résidants s'occupaient de tâches particulières ayant trait aux programmes à l'intention des hommes et des femmes célibataires à Lac la Biche, et des femmes célibataires logées à la maison d'étudiants à Fort McMurray.

5. SOCIÉTÉ DE RELANCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Dans son rapport, Relance Nouveau-Brunswick fait état de trois classes d'auxiliaires indigènes. Deux d'entre elles, les animateurs sociaux et les aides-jardinières d'enfants, étaient directement intéressées à des programmes patronnés par la Société. Les autres, les monitrices, étaient appelées à travailler dans la collectivité.

Pour la formation des animateurs sociaux, on s'est servi d'un diagramme *DACUM*, préparé à partir de l'expérience de programmes semblables de formation. Sur les dix personnes qui ont reçu cette formation, cinq ont travaillé à la Division de la recherche, et les cinq autres, à la Division des programmes. Il semble que le travail des premières consistait à recueillir des renseignements, et celui des autres, à dispenser des renseignements; il est évident, toutefois, qu'elles ont consacré énormément de temps et d'efforts à «aider à résoudre des problèmes» [89].

La Société de relance du Nouveau-Brunswick a adopté le même programme de formation d'aides-jardinières que celui de l'île-du-Prince-Édouard,

avec certaines modifications cependant, dans la répartition des périodes de formation théorique et de formation en cours d'emploi. Durant toute la formation, on a insisté sur le fait que les aides-jardinières doivent être des éducatrices, et non pas simplement des gardiennes d'enfants [69, p. 6].

Au Nouveau-Brunswick, le programme de la formation des monitrices a été appliqué avec la collaboration du ministère de l'Éducation de la province, et de l'Association des enseignants du Nouveau-Brunswick. La Société de relance de la Saskatchewan a fourni le matériel nécessaire, et le contenu du programme a été élaboré avec les enseignants de la région visée par le projet. La formation comprenait une période d'instruction de deux mois dans les locaux de la Société, suivie d'une période de quatre mois de formation en cours d'emploi dans les écoles. Le premier groupe se composait de quinze stagiaires, et quinze écoles ont participé au projet. Dans les écoles, chaque stagiaire a travaillé avec trois enseignants. Après trois mois de travail, les participants au programme ont demandé de suivre un cours de perfectionnement durant l'été, sur les techniques audio-visuelles, les relations humaines, les travaux de bureau et l'organisation d'une bibliothèque [91, 92, 96].

6. SOCIÉTÉ DE RELANCE DU MANITOBA

La Société de relance du Manitoba n'a pas existé assez longtemps pour mettre à exécution plusieurs de ses programmes proposés. Elle en a cependant réalisé trois dans le domaine de la formation des auxiliaires. Le premier de ces programmes avait pour but de doter la Société en personnel sur place, et on a mis en œuvre les autres pour fournir toujours sur place du personnel indigène à un certain nombre de sociétés d'assistance sociale.

Le programme de formation des conseillers d'orientation sociale débuta par deux semaines d'orientation, suivies de la formation en cours d'emploi, avec des séances de formation en groupe toutes les quatre ou six semaines. Durant la période de formation en cours d'emploi, la première tâche assignée fut de réunir des données sur la collectivité, au moyen d'interviews. Comme dans d'autres situations semblables, une action réciproque s'est exercée qui, en certains cas, a relégué au deuxième plan le rassemblement des données¹.

Un programme de formation d'auxiliaires indigènes qui auraient travaillé dans diverses associations d'assistance sociale dans le nord du Manitoba a été élaboré, à la suite d'un plan préliminaire en vue d'évaluer un projet d'animation sociale de la Fraternité des Indiens du Manitoba, mais ce programme ne s'est pas réalisé. Quatre groupes participaient à ce programme, un à Le Pas, et les autres, à Camperdown. La durée des cours a été de neuf et dix jours pour les deux premiers, et de sept semaines pour les deux autres.

¹ On a recueilli les renseignements à ce sujet au cours d'entrevues personnelles avec les conseillers d'animation sociale et d'autres membres du personnel à Le Pas, les 27 et 28 septembre 1971.

Ces derniers comprenaient deux semaines d'expérience sur place, et une semaine de travail en atelier sur les relations humaines.

Certains diplômés du cours ont trouvé du travail à la Division de la planification de l'effectif du ministère des Affaires indiennes et du Nord, au Centre de Main-d'œuvre du Canada, à la Fédération des Métis du Manitoba et à la Société de relance du Manitoba [52].

Le troisième programme de formation d'auxiliaires indigènes de Relance Manitoba consistait en un atelier de dix jours à l'intention de la Fédération des Métis du Manitoba. Les participants étaient des employés réels ou éventuels de la Fédération. Ce programme constituait une sorte de formation en cours d'emploi, et portait sur la culture des peuples indigènes, le fonctionnement du gouvernement constitutionnel, et les qualités requises pour travailler auprès des gens [53].

D. FORMATION AU COMMERCE ET À L'INDUSTRIE

Il ne fait guère de doute que l'organisation du perfectionnement de l'éducation devient une question hautement prioritaire. Il peut être plus important, en effet, au cours des prochaines années, d'élaborer une politique de perfectionnement de l'éducation, qu'une politique de recherche [38].

Plusieurs des sociétés de relance ont élaboré et donné des cours destinés à préparer les personnes défavorisées à occuper un emploi dans l'industrie et le commerce. Rien ne prouve que l'un ou l'autre de ces cours faisait concurrence aux programmes existants de formation professionnelle ou de la main-d'œuvre. Bien au contraire, ils semblent avoir été conçus pour combler des lacunes dans le système actuel.

Comme la plupart de ces cours de formation sont décrits en détail dans les rapports publiés par les sociétés de relance en cause, nous nous bornerons, dans la présente section, à de brèves descriptions, avec référence aux documents appropriés. Pour des raisons de commodité et pour éviter de morceler les descriptions, nous avons regroupé ces cours de formation dans les trois catégories suivantes:

Industrie primaire

Culture des choux—Relance Île-du-Prince-Édouard
Culture de la pomme de terre—Relance Île-du-Prince-Édouard
Gestion de l'exploitation agricole—Relance Île-du-Prince-Édouard
Ostréiculture—Relance Nouveau-Brunswick
Apprentissage de la pêche—Relance Nouvelle-Écosse

Apprentissage

Orientation professionnelle—Relance Alberta
Techniques de la mécanique—Relance Île-du-Prince-Édouard
Formation en cours d'emploi—Relance Nouvelle-Écosse
Travaux d'artisanat—Relance Nouvelle-Écosse

Industries des services

Gestion d'une petite entreprise—Relance Saskatchewan
Commis, vente au détail—Relance Saskatchewan
Techniques commerciales—Relance Île-du-Prince-Édouard
Réparation et entretien de brûleurs à huile—Relance Nouvelle-Écosse
Économique domestique—Relance Nouvelle-Écosse

1. INDUSTRIE PRIMAIRE

L'agriculture est la principale industrie de l'Île-du-Prince-Édouard, et la Société de relance de cette province a mis en œuvre trois programmes destinés précisément aux agriculteurs. Il y eut, tour à tour, un programme de formation pour les producteurs de choux, l'entreprise de la culture de la pomme de terre et la gestion de l'exploitation agricole.

a) *Producteurs de choux de l'Île-du-Prince-Édouard*

Le programme de formation des producteurs de choux a réuni 13 producteurs de choux de Bruxelles, de choux-fleurs et de brocoli du comté de Kings dans l'Île-du-Prince-Édouard¹. On a choisi ces producteurs parce que tous avaient un revenu annuel disponible inférieur à \$3,000, malgré le fait que les marchés étaient bons. On a émis l'hypothèse qu'une amélioration quantitative et qualitative de la production résulterait en une hausse de revenu pour les producteurs. L'objectif secondaire était d'intéresser les agriculteurs à des programmes d'éducation personnelle de ce genre.

Le programme comprenait 10 séances, de deux heures chacune, de cours et de discussions qui ont eu lieu dans une salle communale de la région, du 26 mars au 25 avril 1968.

Les dix sujets étudiés étaient les suivants:

Pourquoi cultiver des légumes pour traitement industriel?

Coût du traitement et concurrence

Sols

Amendement du sol

Facteurs qui influent sur la croissance des végétaux

Main-d'œuvre et la machinerie

Semence

Culture

Récolte

Lutte contre les insectes nuisibles et les maladies des plantes

L'enseignant, un homme qui possédait sept années d'expérience de travail auprès des agriculteurs, à faible revenu, avait prouvé son aptitude à communiquer avec eux [47].

¹Il y a une différence inexplicée au sujet du nombre des participants. Le rapport du directeur du projet affirme que les 13 producteurs de choux du comté ont tous participé au programme. Un rapport ultérieur mentionne que 19 des 37 producteurs de choux du comté ont participé au programme.

b) *Producteurs de pommes de terre de l'Île-du-Prince-Édouard*

Le programme de formation de la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard sur l'entreprise de la culture de la pomme de terre a duré du mois d'octobre 1968 au mois de janvier 1969. Trente des quelque 70 producteurs de pommes de terre de la région de Souris ont été invités à participer au programme. Ces hommes étaient âgés de 25 à 45 ans, disposaient d'un revenu annuel de moins de \$2,500, et exploitaient des fermes de 100 à 200 acres.

On a recruté les participants au moyen d'entrevues et d'invitations personnelles. La plupart d'entre eux étaient disposés à suivre le cours, mais ils étaient pessimistes quant à l'avenir du petit producteur de pommes de terre. En général, ils considéraient, la commercialisation comme le seul problème, le gros producteur, comme le principal ennemi, et les forces extérieures comme contrôlant leur destin.

Le programme consistait en 20 séances de cours et de discussions, d'une durée de trois heures chacune, tenues deux soirs par semaine. On a mis à l'étude les sujets suivants:

- Bilan prévu
- Enseignement appliqué
- Sol
- Culture
- Semence
- Facteurs qui influent sur la croissance des plantes
- Commercialisation
- Engrais
- Lutte contre les insectes nuisibles et les mauvaises herbes
- Entreposage
- Emballage

Directeur du projet, le spécialiste en agriculture de la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard a donné les cours, assisté par un chargé de recherches sur les sols et un spécialiste des semences, tous deux du ministère fédéral de l'Agriculture; à cette équipe se sont joints un agriculteur de la localité, un représentant des *Agricultural Engineers Inc.* qui a donné un cours sur l'emballage et l'entreposage, enfin un professeur en économie agricole de l'Université du Maine, qui a dirigé les deux dernières séances sur la commercialisation.

Le nombre des participants a varié entre 18 et 32, et les débuts furent quelque peu dispersés. Les participants les plus âgés ont fait preuve à maintes reprises de pessimisme quant à l'utilité de leurs efforts; mais les plus jeunes, quand ils n'étaient pas surpassés en nombre, exprimaient leur optimisme et leur volonté de changement [48].

c) *Gestion de l'exploitation agricole—Relance Île-du-Prince-Édouard*

Le troisième projet, celui de la gestion de l'exploitation agricole, mis en œuvre par la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard, traitait des communications et des mathématiques, aussi bien que de la gestion de l'exploitation agricole. Le cours de formation professionnelle a débuté au mois de janvier 1970, et s'est poursuivi pendant 10 semaines consécutives. Il a réuni 26 agriculteurs, 3 soirs par semaine, et les séances ont duré entre 3 heures et 3 heures et demie.

Les sujets des cours étaient les suivants:

- Agriculture d'aujourd'hui et ses problèmes
- Gestion de l'entreprise
- Principes économiques
- Comptabilité agricole
- États du revenu et de la valeur nette
- Établissement d'un budget
- Risque et incertitude (assurances)
- Crédit
- Impôt

L'assistance a toujours été très nombreuse, probablement en partie à cause du fait que les participants recevaient une allocation de formation. Cette fois encore, ce sont les plus jeunes qui ont le plus participé aux séances; on nous signale que l'intérêt était en général très marqué [34].

d) *Ostréculture—Relance Nouveau-Brunswick*

La pêche des huîtres a été pendant longtemps une source de revenu pour les habitants du comté de Kent (Nouveau-Brunswick), mais elle a subi une baisse considérable à la suite d'une sérieuse épidémie dans la baie de Malpecque en 1955, dont les effets furent néfastes; par ailleurs l'application de méthodes périmées a également contribué à cette baisse. A une époque où de 70 à 90% des huîtres mises sur le marché sont des huîtres de culture, les pêcheurs du comté de Kent comptent encore sur la production naturelle.

L'avènement de Relance Nouveau-Brunswick dans la région de Bouctouche a suscité un réveil de l'association des pêcheurs du comté de Kent et, par la suite, la création de la Coopérative des ostréculteurs de la baie de Bouctouche. Cette dernière s'occupe d'ostréculture sur une base commerciale, cependant que la première s'occupe surtout de la production naturelle.

Le projet de formation des ostréculteurs de la baie de Bouctouche, mis en œuvre par la Société de relance du Nouveau-Brunswick, était essentiellement un projet de formation en cours d'emploi. L'élaboration et la réalisation du projet se sont accomplies en plusieurs étapes.

- (i) En septembre 1970, quatorze ostréculteurs de Bouctouche ont visité une huîtrière commerciale à Ellerslie (Île-du-Prince-Édouard).

- (ii) L'idée de la création d'une coopérative ostréicole est approuvée en principe, en janvier 1971.
- (iii) La Coopérative ostréicole de la baie de Bouctouche reçoit sa charte officielle, en avril 1971.
- (iv) Le 1^{er} mai 1971, vingt et un chômeurs, chefs de famille, entreprennent, pour la coopérative, un programme de travail financé par le ministère de Bien-être social du Nouveau-Brunswick et le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration du Canada,—projet supervisé par la Société de relance du Nouveau-Brunswick.
- (v) Les huîtres contaminées sont transportées de la rivière Bouctouche dans des zones «propres» de la baie¹, de mai à juillet 1971.
- (vi) En juillet 1971, on met en œuvre un programme de contrôle pour vérifier le mouvement migratoire des larves d'huîtres.
- (vii) Des collecteurs de naissains sont placés aux endroits indiqués dans le système de contrôle, en juillet et août 1971².
- (viii) On estime de 40 à 50 millions le nombre de naissains sur les collecteurs à la fin de la période de frai, en août 1971. On s'attend à une production de 5 à 10 millions d'huîtres comestibles dans quatre ou cinq ans [12].

Ce projet de formation professionnelle a été réservé, comme tel, aux 21 anciens bénéficiaires de prestations d'assistance sociale qui avaient été choisis pour ce travail, mais le nombre des membres de la coopérative était passé à 97, au mois de septembre 1971. Parmi les connaissances pratiques que les participants au programme ont acquises durant leur cours, mentionnons:

- (i) la pêche des huîtres en zones contaminées,
- (ii) la fabrication des collecteurs de naissains,
- (iii) la pose, l'entretien et la récolte des collecteurs,
- (iv) la disposition de naissains dans les parcs préparés à cette fin,
- (v) la réparation des bateaux et du matériel,
- (vi) la fabrication de râteaux de pêche,
- (vii) la fabrication de flotteurs.

A la formation professionnelle, on a ajouté, le cas échéant, la préparation à la vie et la formation élémentaire pour les adultes, de même que la formation technique de base relative à l'ostréiculture [95].

¹ A cause de leur caractère biologique, les mollusques qui ne sont pas trop sérieusement contaminés se purifieront finalement eux-mêmes s'ils sont placés dans une eau pure.

² Lorsque, durant leur maturation, les larves d'huîtres se fixent sur un objet dur et propre sous l'eau, elles deviennent des naissains.

e) *Formation des pêcheurs—Relance Nouvelle-Écosse*

La Société de relance de la Nouvelle-Écosse a mis en œuvre un programme de formation en deux étapes, pour les matelots de pont de la flotte de pêche de l'Atlantique. La raison d'être de ce programme était triple: 1) le degré de connaissances techniques exigé pour travailler sur les bateaux de pêche augmente rapidement, 2) la formation préparatoire à l'admission dans l'industrie de la pêche n'était pas disponible, et 3) l'industrie de la pêche fournissait des occasions d'emploi aux hommes peu instruits.

Comme il avait été convenu de donner une formation pratique, on a affrété un bateau de pêche moderne à cette fin. C'était un chalutier de 130 pieds de longueur, à poupe en acier, pouvant transporter 10 stagiaires et une équipe de 6 enseignants. Le premier cycle du projet était divisé en deux périodes, comprenant, la première, une série de six excursions en mer, de 10 jours chacune, et la seconde, deux mois d'instruction théorique à l'école des pêches de la Nouvelle-Écosse, à Pictou (Nouvelle-Écosse). Le second cycle, fondé sur l'expérience acquise durant le premier, était basé sur des périodes alternées de formation à bord et de formation à terre, cette dernière étant dispensée par la Société de relance de la Nouvelle-Écosse, dans ses propres locaux. Pour la formation en mer, on a utilisé le même navire qui avait servi pour le premier cycle. Les critères du choix initial étaient simples et peu nombreux. Les stagiaires étaient des hommes de 17 à 50 ans, en bonne condition physique, et qui avaient déclaré qu'ils étaient intéressés à faire partie de la flotte de pêche au large. Pour le second cycle, on a ajouté une condition d'admission: on exigeait au moins une cinquième année, afin de s'assurer que les stagiaires étaient en mesure de s'exprimer et de comprendre le contenu du cours. Un voyage d'essai en mer faisait également partie du processus de sélection.

Le contenu du cours était exposé dans un diagramme *DACUM*, et embrassait les domaines de compétence suivants:

- S'acquitter du service d'urgence
- S'acquitter du service général à bord d'un navire
- Assurer un milieu de travail efficace
- Commander un navire
- Entretenir les agrès de pêche
- Manœuvrer le matériel de pêche au chalut
- Pêcher à la palangre dérivante
- Utiliser la seine à coulisse
- Manipuler et traiter le poisson
- Mener une vie de travail constructive.

Durant le second cycle, on a employé deux équipes d'enseignants, et chacune a travaillé avec un groupe distinct de stagiaires, pendant 8 jours en mer et 12 jours à terre. La formation à terre comprenait les métiers spécifiés

sur le diagramme *DACUM* et, notamment, la navigation au compas et la gouverne d'un navire, la lutte contre les incendies, les premiers soins, les mesures de sécurité à bord, l'amarrage, les nœuds, l'épissure du câble, les filets et engins de pêche, l'entretien des postes de travail, le contrôle de la qualité, et l'observance des règles maritimes.

Le perfectionnement de la préparation à la vie et la formation élémentaire des adultes complétaient la formation des pêcheurs. Le placement après la formation faisait également partie intégrante du programme [68].

Les équipes d'enseignants étaient composées d'hommes qui possédaient une connaissance de première main de la grande pêche, et l'expérience de l'utilisation des méthodes modernes de pêche. Le capitaine, le second maître et le maître de manœuvre étaient tous considérés comme des enseignants et ont rempli des fonctions pédagogiques, tant à bord qu'à terre. L'équipage comprenait, en outre, un chef mécanicien, un second mécanicien et un cuisinier. Leurs fonctions pédagogiques étaient subordonnées à leur service à bord.

2. APPRENTISSAGE

a) *Orientation professionnelle, Relance Alberta*

Le programme d'apprentissage de la Société de relance de l'Alberta était divisé en deux périodes: l'orientation professionnelle aux centres mobiles, et l'apprentissage au centre de formation professionnelle de l'Alberta, à Fort McMurray. Le programme fournissait l'occasion d'étudier le fonctionnement du matériel lourd, la charpenterie, les rudiments de la soudure, de la mécanique des véhicules automoteurs, et la conduite automobile. On enseignait les mêmes métiers dans chacun des centres quoique l'accent ait varié de l'un à l'autre, à cause des conditions locales [7, p. 80].

Le programme d'orientation avait un double but:

- (i) Faire connaître aux stagiaires les métiers leur permettant de choisir celui qui leur conviendrait, et peut-être d'aller à Fort McMurray pour poursuivre leur formation dans ce domaine,
- (ii) donner aux stagiaires la formation de base dans le domaine de leur choix, et ainsi les mettre en mesure de suivre, s'ils le désirent, le cours technique correspondant à Fort McMurray.

Si un stagiaire choisissait de ne pas aller au centre de formation professionnelle de l'Alberta, à Fort McMurray, il lui était possible, dans certains cas, de poursuivre au-delà de la période d'orientation, sa formation professionnelle au centre mobile [7, p. 80].

Les programmes des cours de formation professionnelle ont été élaborés et révisés à maintes reprises [6, pp. 33 à 35]. On a toujours mis l'accent, cependant, sur les aspects pratiques du travail. A Kikino comme à Janvier, on a construit des routes et on en a réparées, dans le cadre du cours

donné aux conducteurs de matériel lourd [4, p. 49]. La Société a rédigé elle-même, pour ces cours, un manuel du moniteur et un manuel du stagiaire [8, 9].

b) *Techniques de la mécanique, Relance Île-du-Prince-Édouard*

Comme partie de son programme d'ensemble de perfectionnement de la main-d'œuvre, Relance Île-du-Prince-Édouard offrait l'orientation et la formation relatives à une gamme limitée de techniques mécaniques. Elle a pris des dispositions pour une période d'orientation de deux semaines, durant laquelle le stagiaire se familiarisait avec les programmes offerts à l'atelier d'apprentissage. A la suite de cette période d'orientation, on lui donnait l'occasion de choisir entre un cours de soudure et un cours de mécanique des véhicules à moteur et des petits moteurs.

Le programme de soudure s'étendait sur une période approximative de 250 heures de cours, et comprenait à la fois la soudure au gaz et la soudure électrique. La période d'instruction du cours des véhicules à moteur et des petits moteurs à essence allait de 150 à 300 heures, et le cours traitait des éléments de base de la réparation et de l'entretien des moteurs à deux et à quatre temps [28, pp. 9 et 10].

c) *Formation en cours d'emploi, Relance Nouvelle-Écosse*

Le projet initial de formation professionnelle mis en œuvre par la Société de relance de la Nouvelle-Écosse était un programme de formation en cours d'emploi. Ce programme a été organisé à l'origine à l'intention d'un groupe de jeunes chômeurs qui avaient participé à une série de séances d'orientation de groupe et qui voulaient se procurer un emploi rémunérateur. On a révisé le processus à la suite de cette première expérience, que l'on a répétée ensuite avec un autre groupe.

Dans les deux cas, la méthode de formation comprenait plusieurs éléments qui ont été utilisés selon les besoins. Ils comprenaient:

Lieu de travail

Diagramme *DACUM* pour l'emploi en question

Conseiller en formation ou tuteur

Formation élémentaire

Formation en cours d'emploi

Programme d'études chez-soi

Orientation.

Les stagiaires du premier groupe ont choisi les métiers suivants: la plomberie (2), la mécanique (3), l'électricité (4), les communications (2), le jardinage en serre (1), le dessin commercial (1), la boulangerie (1), la vente des véhicules automobiles (1), et le dessin (1). Ceux du second groupe ont choisi la cuisine (3), le débosselage (2), l'entretien des véhicules à moteur (1), la réparation des appareils (1), la boucherie (1), l'en-

retien des appareils et systèmes électriques (1), l'électricité de bâtiment (1), la restauration des antiquités (1), l'installation et l'entretien des becs de gaz (1), et la réparation d'appareils de radio et de télévision (1).

Dans la pratique, un programme de formation en cours d'emploi de ce genre est mis en œuvre dans un ordre déterminé:

- (i) a) On identifie les personnes intéressées à recevoir la formation professionnelle et on détermine leurs préférences en matière de métier.
- b) On recherche des employeurs intéressés à accueillir et finalement à embaucher un stagiaire, et on classe les occasions d'emploi par spécialité de travail.
- (ii) On détermine, par des entrevues, chez quel employeur le stagiaire aura intérêt à poursuivre sa formation.
- (iii) On choisit ou on élabore un diagramme *DACUM*, et l'on s'entend sur le contenu et les conditions de la formation.
- (iv) L'employeur et l'organisme qui dispense la formation passent un contrat qui porte sur la formation, la surveillance et la rémunération sur une échelle décroissante à mesure que la formation progresse.
- (v) Le stagiaire qui commence à travailler est formé par une personne compétente et placé sous la surveillance d'un représentant de l'organisme de formation.
- (vi) Les progrès de l'apprentissage sont inscrits sur un diagramme *DACUM*.
- (vii) Lorsque l'employeur et l'organisme chargé de la formation constatent que le stagiaire a atteint le niveau de compétence voulu, on lui décerne un diplôme qui comprend le diagramme *DACUM* où sont inscrites les plus hautes notes obtenues.

On reconnaît que ce mode de formation comporte plusieurs avantages, par comparaison avec la plupart des méthodes plus conventionnelles:

- (i) Il est applicable à des individus ou à de petits groupes.
- (ii) Il n'exige pas d'immobilisations importantes en bâtiments et en matériel.
- (iii) Il peut être mis à exécution rapidement pour satisfaire à un besoin particulier.
- (iv) Il permet ordinairement au stagiaire de demeurer chez lui durant la période de formation.
- (v) Le moral et la persévérance du stagiaire sont meilleurs parce qu'il est directement engagé dans un emploi [63].

d) *Travaux d'artisanat—Relance Nouvelle-Écosse*

Au nombre des groupes défavorisés reconnus par Relance Nouvelle-Écosse, se trouvaient ceux qui, à cause d'une incapacité physique ou des restrictions du milieu, étaient incapables d'accepter un emploi ordinaire. En se fondant sur l'hypothèse que le fait de travailler à domicile et à leur convenance fournirait à ces personnes un revenu d'appoint, la Société a élaboré et mis en œuvre un programme de formation aux travaux d'artisanat.

La formation donnée comprenait le travail du bois, la maroquinerie, la céramique, la couture, le tissage, la bonneterie et la bijouterie. Les enseignants étaient des artisans locaux, et on a fourni à chacun un diagramme *DACUM* comme guide du programme de cours.

Les cours avaient lieu dans une vieille maison, située en pleine centre de Yarmouth, qui servait à l'enseignement de base de chacun des métiers précités, à l'exception du tricot. Ce dernier cours était donné par un enseignant itinérant au domicile même des stagiaires.

Le projet poursuivait un double objectif: 1) cultiver les talents des stagiaires pour les rendre capables de produire et de mettre sur le marché une production artisanale acceptable et 2) fonder une coopérative qui se chargerait de poursuivre la formation, la production ainsi que la commercialisation.

En ce qui a trait au second objectif du programme, une coopérative fut créée, qui reçut sa charte au mois de mai 1969, et fut désignée sous le nom de *Arts Atlantic Co-operative Limited*, pour diriger la production et la commercialisation du programme. Le personnel affecté à ce projet, le personnel et la direction de la Société furent les premiers directeurs de la coopérative, mais il était convenu que les stagiaires prendraient la relève et en assumeraient eux-mêmes la direction peu à peu.

On a procédé, au cours de la formation, à un bon nombre de changements dans les méthodes, la plupart du temps pour initier les stagiaires à la commercialisation. Le projet initial de remettre la coopérative entre les mains des stagiaires ne s'est pas réalisé, et il fut décidé de la dissoudre au mois de décembre 1970. Les raisons de cette décision sont données ci-après. La Société de relance de la Nouvelle-Écosse ayant été créée à des fins de formation et de recherche, elle ne pouvait continuer indéfiniment à financer la coopérative. Le volume des biens produits par les membres de la coopérative n'était pas suffisant pour justifier le maintien d'une exploitation indépendante, et on n'a pu trouver aucune autre source de fonds de roulement [13].

3. INDUSTRIES DES SERVICES

Plusieurs des sociétés de relance ont donné des cours sur les techniques des industries de services. La Société de relance de la Saskatchewan a créé des cours sur la gestion des petites entreprises et sur la vente au détail. La

Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard avait un cours de techniques commerciales, comme partie du système global de perfectionnement de la main-d'œuvre. La Société de relance de la Nouvelle-Écosse présentait des programmes de réparation et d'entretien des brûleurs à mazout et des cours de formation de ménagères et d'aides familiales. Le cours de conduite automobile, donné par la Société de relance de l'Alberta pourrait être classé parmi les cours de l'industrie de services, mais on l'a inclus dans la section précédente, parce qu'il faisait partie de l'ensemble du programme de la formation professionnelle.

a) *Gestion de la petite entreprise, Relance Saskatchewan [75]*

Une étude de la situation économique et commerciale des autochtones, effectuée par la Société de relance de la Saskatchewan a révélé que, malgré les allocations et les prêts plus substantiels mis à leur disposition par les gouvernements, tant fédéral que provincial, les indigènes ne participent aucunement à la vie économique de leurs communautés.

Dans plusieurs communautés, à mesure que naissent de nouvelles entreprises commerciales, des Blancs viennent en prendre la direction, car bien souvent, les indigènes n'ont pas la préparation voulue. Même dans le cas d'entreprises coopératives ou de bandes, organisées par les indigènes, ces derniers ne possèdent pas la formation nécessaire pour diriger les affaires.

Des entrevues avec les indigènes, comme avec les fonctionnaires, ont démontré la grande nécessité de la formation aux affaires. Il semble que les cours actuels d'administration de l'entreprise ne donnent pas la formation nécessaire. Il a donc été décidé de créer un cours qui réponde aux besoins particuliers des indigènes, et qui les prépare à diriger leurs propres entreprises et celles de leurs groupes ou de leurs coopératives.

Le contenu du cours, exposé ci-après, ne diffère pas sensiblement de celui de la plupart des cours commerciaux.

Documentation générale de base

Commercialisation

Organisation de l'entreprise

Choix, formation et supervision du personnel

Finances personnelles

Production (facultatif)

Finances et comptabilité

Communications d'affaires

Lancement d'une entreprise.

La méthode suivie pour dispenser la formation diffère sensiblement, toutefois, de celle de la plupart des cours de ce genre. Au lieu d'étudier chaque matière séparément, on a adopté une méthode globale. L'ordre des leçons dans les diverses matières, est tel que les sujets connexes ou sem-

blables peuvent être considérés comme des unités. Par conséquent, plutôt que de laisser à l'élève lui-même la tâche de rassembler les sujets, l'agencement du matériel et la méthodologie fournis à l'enseignant aident l'élève à intégrer la matière dans un contexte commercial plutôt que sujet par sujet.

La méthode employée pour donner les cours facilite grandement l'apprentissage. Les leçons sont conçues de façon que l'enseignant se rend compte des connaissances que les élèves possèdent déjà sur tel sujet en particulier. L'enseignant peut alors évaluer les besoins des élèves et enseigner à partir des connaissances acquises. L'enseignant est alors en mesure de mieux adapter les matières aux besoins particuliers des élèves.

L'accent est mis principalement sur l'engagement et la participation de l'élève, ainsi que sur la découverte des connaissances par l'élève lui-même. Il y a très peu de cours magistraux. On utilise beaucoup de matériel pédagogique pour aider les élèves à s'instruire, dont les projets d'ensemble, des psychodrames, des films, des excursions, des visites et des exercices, ainsi que des textes choisis que l'on donne à lire aux élèves. On a également préparé des études de cas de communautés indiennes. Les entreprises choisies, qui en ont fait l'objet, sont connues de la plupart des indigènes qui peuvent ainsi faire le lien. Le cours comprend 124 leçons, réparties sur environ 6 mois. Outre la formation théorique en groupe, les stagiaires bénéficient d'un mois de formation en cours d'emploi dans une entreprise de leur choix.

On a constaté que plusieurs indigènes ne possèdent pas la formation scolaire et la préparation à la vie nécessaires à la direction d'une entreprise, sans parler des connaissances requises pour compléter avec succès la formation en administration de l'entreprise. Il fut donc décidé d'amener tous les stagiaires, avant leur admission à un cours d'administration de la petite entreprise, à un niveau d'instruction minimum de 10^e année pour adulte. Les stagiaires éventuels du cours de gestion de la petite entreprise devaient également suivre le cours de préparation à la vie, ou posséder cette formation.

Les critères du choix des stagiaires pour la mise à l'essai du cours de gestion de la petite entreprise étaient les suivants: être d'ascendance indienne, âgé de 25 à 45 ans, et d'intelligence moyenne. En outre, les stagiaires devaient avoir travaillé au moins 75% du temps pendant les trois années précédentes, et n'avoir aucun problème personnel sérieux, comme l'alcoolisme, par exemple. On a donné la préférence aux couples mariés, à cause de la relation étroite entre mari et femme dans les petites entreprises.

Le cours a été donné à titre d'essai à deux reprises, et on procède actuellement à une troisième édition, en se fondant sur l'expérience et l'évaluation fournies par les deux premiers cours.

La Société de relance de la Saskatchewan s'occupe actuellement de vulgariser les activités relatives au contenu et à la méthodologie du cours¹.

¹ Texte fourni par le directeur exécutif de la Société de relance de la Saskatchewan, juillet 1972.

b) *Commis à la vente au détail, Relance Saskatchewan*

La formation des commis à la vente au détail constitue un projet préliminaire réalisé par la Société de relance de la Saskatchewan. On a dispensé le cours à 24 personnes. Au programme: une période de huit semaines durant lesquelles les stagiaires ont reçu 102 heures d'instruction théorique et 48 heures de formation en cours d'emploi. On a relevé le niveau d'instruction de la partie «formation professionnelle» et, dans certains cas, de la préparation à la vie.

Le cours était réparti en neuf unités:

Introduction à la vente au détail

Mathématiques appliquées à la vente au détail

Art de la vente

Réception des marchandises et leur préparation pour la vente

Registre des ventes

Traitement des chèques

Maintien des bénéfices

Nécessité de l'inventaire

Prévention des incendies

On a utilisé une grande variété de méthodes pédagogiques, dont des programmes globaux d'enseignement, des cours et des lectures, des films éducatifs, des psychodrames, des exercices pratiques, des visites organisées à diverses entreprises, des séances pratiques enregistrées sur bande magnéto-scopique, et la formation en cours d'emploi [82, 78].

c) *Techniques commerciales, Relance Nouvelle-Écosse*

Au nombre des premiers projets réalisés par la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard, il y avait une série de cours sur les techniques commerciales. Le programme mis en œuvre à trois reprises, avec des révisions fondées sur l'expérience, est finalement devenu une partie du système global de perfectionnement de la main-d'œuvre de cette Société.

Au commencement, le programme des techniques commerciales comprenait la dactylographie, la sténographie, le classement, l'anglais des affaires, la tenue des registres, les pratiques de bureau, les mathématiques des affaires, et le perfectionnement personnel et social. Par la suite, on a supprimé la sténographie, pour la remplacer par un cours de réceptionniste [26, 27].

d) *Entretien et réparation de brûleurs à mazout, Relance Nouvelle-Écosse*

Le programme d'entretien et de réparation de brûleurs à mazout, mis en œuvre par la Société de relance de la Nouvelle-Écosse, avait comme objectif premier de mettre à l'épreuve le processus *DACUM*. Ce programme présentait certaines des caractéristiques du projet de formation en cours d'emploi décrit dans la sous-section 2.c) de la présente section.

Le programme fut mis en œuvre après consultation avec un certain nombre d'experts locaux en réparation et en entretien de brûleurs à mazout, qui ont convenu qu'on avait besoin d'un plus grand nombre de spécialistes dans ce domaine. Neuf personnes ont suivi le cours qui comprenait trois mois de formation en atelier, suivis de trois autres mois de formation en cours d'emploi. Ces stagiaires ont reçu les allocations ordinaires de formation durant le cours.

L'enseignant était un mécanicien local en brûleurs à mazout, reconnu comme un des plus compétents dans son domaine, et on a utilisé son atelier durant les trois premiers mois de la formation.

On a préparé et utilisé comme base du cours un diagramme *DACUM*, spécifiant les connaissances requises d'un mécanicien en brûleurs à mazout. L'orientation individuelle et la méthode de perfectionnement de groupe faisaient partie intégrante du programme, comme la formation supplémentaire de conducteur, au besoin [62].

e) Formation de ménagères et d'aides familiales, Relance Nouvelle-Écosse

La formation de défavorisées comme ménagères ou aides familiales faisait l'objet d'un autre programme de la relance Nouvelle-Écosse. Ce programme fut mis en œuvre selon le processus *DACUM*, et était destiné à comprendre les domaines suivants de compétence.

Conduire le ménage

Tenir et nettoyer la maison

Faire la lessive et prendre soin des vêtements et du linge

Utiliser les appareils, les ustensiles, la vaisselle et en prendre soin

Apprêter et servir les légumes

Apprêter et servir la viande, le poisson et la volaille

Préparer et servir des petits déjeuners, des goûters et des déjeuners

Préparer et servir des desserts

Prendre soin des enfants

Prendre soin des vieillards, des grands malades et des convalescents

Cultiver ses aptitudes personnelles [60].

La formation a été divisée en deux étapes, une période de six semaines dans un centre de formation, suivie de trois périodes de deux semaines de formation en cours d'emploi dans trois centres choisis. Un programme complémentaire d'orientation a été donné [61].

Les programmes de formation à l'industrie et au commerce, mis en œuvre par les sociétés de relance, n'embrassent qu'une petite partie du domaine de la formation professionnelle. En règle générale, on a accordé plus d'importance aux besoins des personnes défavorisées qu'à ceux de l'industrie et du commerce. Lorsqu'il existait des cours appropriés, on y dirigeait les gens, après une préparation spéciale, si nécessaire. On a utilisé considéra-

blement les ressources du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration du Canada et des ministères provinciaux de l'Éducation, et l'on a créé de nouveaux cours seulement lorsque les cours existants ne répondaient pas aux besoins des stagiaires.

Le programme de formation des sociétés de relance visait davantage à inventer des méthodes et à trouver des matières nouvelles qu'à transformer un grand nombre de personnes. Par conséquent, le fait de donner les résultats en chiffres serait de nature à induire en erreur. Un nombre relativement élevé de personnes ont été formées durant le Programme de relance, mais les véritables résultats ne peuvent être exprimés qu'en termes de programmes et de techniques utiles. Dans la section suivante, nous étudierons les résultats tels qu'ils ont été publiés dans les publications des sociétés de relance.

PARTIE V

Résultats

Des millions de dollars sont dépensés chaque année pour des activités visant à instaurer un changement et, on le suppose, à améliorer les systèmes scolaires: service de consultation, ateliers pour les professeurs, cours post-scolaires, etc. . . . Toutefois, nous savons peu de choses aujourd'hui sur les répercussions de ces activités ou, facteur plus important encore, sur les modalités d'un changement global dans l'enseignement. Il est nécessaire de faire le bilan des programmes faisant appel à des études et à des conclusions provenant de domaines connexes et de déterminer systématiquement leur succès si l'on veut obtenir des précisions sur les faits entravant ou facilitant les changements. D'autres questions concerneront les caractéristiques de ces innovations qui présentent un aspect remarquable pour ceux qui les mettent en pratique, ainsi que les traits personnels des éducateurs qui appuient (ou rejettent) les innovations [22, p. 264].

Cette partie a pour objet de donner un compte rendu des conclusions des sociétés de relance concernant les résultats de la mise en œuvre de certains programmes de formation professionnelle décrits ici.

On ne cherche ni à évaluer ni à critiquer ces résultats. Ils sont rapportés tels qu'ils ont été publiés dans les publications des sociétés de relance. et aucune comparaison entre les sociétés de relance n'est exprimée ni sous-entendue.

Il convient de noter que le volume et la complexité des données disponibles sur les résultats des projets de formation varient considérablement, non seulement d'une société à une autre, mais également au sein d'une même société. Par exemple, une société produit plus de 120 pages d'analyse de données complémentaires pour un projet et moins de 10 pour un autre. Dans d'autres cas, les résultats d'une évaluation approfondie apparaissent comme des révisions du matériel relatif au programme d'études, sans aucune autre documentation. Dans ces conditions, il faut se rendre compte qu'un résumé général des résultats, tel que celui-ci, même s'il prétend être aussi équilibré que possible, n'aborde que les points principaux des résultats. De plus amples détails peuvent être obtenus dans les publications des différentes sociétés.

1. PRÉPARATION À LA VIE

La formation concernant la préparation à la vie a été considérée par chacune des sociétés de relance comme une condition préalable essentielle ou un complément à la formation professionnelle, cependant on dispose de peu de données sur l'influence que de tels programmes ont eue sur les résultats de la formation professionnelle.

Dans le programme mis en œuvre à Fort McMurray, Relance Alberta a rapporté que le groupe qui avait participé au programme des relations humaines faisait preuve d'un plus grand optimisme, éprouvait des satisfactions plus nombreuses et se montrait plus responsable qu'auparavant, tandis qu'un groupe de contrôle faisait état de sentiments contraires [39, p. viii]. Par ailleurs, on tirait la conclusion que le programme des relations humaines n'avait aucun effet sur le rendement dans les domaines scolaires ou professionnels [39, p. viii].

En ce qui concerne le Programme de relance de la Nouvelle-Écosse, où la préparation à la vie était combinée à la formation élémentaire des adultes, le personnel a rapporté des améliorations dans le choix des vêtements, en matière d'hygiène personnelle, d'expression verbale, d'habitudes de travail et d'étude et de prise de conscience sociale [64, p. 128]. Le succès de la formation en cours d'emploi a été attribué, au moins en partie, à l'acquisition d'une certaine formation relative à la préparation à la vie et concernant l'apprentissage autocontrôlé et les comportements axés sur les résultats [63, p. 67].

D'autre part, le programme de formation pour les pêcheries dans le cadre de Relance Nouvelle-Écosse, qui a donné de bons résultats dans l'acquisition de compétences liées au travail, a été moins fructueux dans le changement des attitudes ou des modes de vie [68, p. viii]. On en a conclu que les futurs programmes de formation doivent accorder une importance plus grande à la préparation à la vie [68, p. viii].

Relance Île-du-Prince-Édouard est parvenu à la même conclusion en ce qui concerne la formation professionnelle. La majorité des participants a rencontré très peu de difficultés à faire l'acquisition des connaissances et des compétences requises pour les divers emplois. Le grand problème réside dans les traits d'attitudes et de comportement qui ne sont pas compatibles avec l'embrigadement requis par l'industrie [28].

On trouvera essentiellement la preuve tangible des résultats du programme de préparation à la vie, mis en œuvre par Relance Saskatchewan, dans le matériel de cours révisé et dans le fait que ce matériel a suscité un grand intérêt et a été utilisé dans tout le Canada. Un rapport préliminaire sur les effets du cours de préparation à la vie sur la personnalité et les attitudes révèle que l'effet le plus notable est l'aptitude accrue des élèves à communiquer d'une manière plus efficace avec les autres et à perfectionner leurs

facultés d'expression [103, p. 46]. Parmi ces changements qui pourraient avoir un rapport avec la formation professionnelle ou l'emploi, on peut mentionner une augmentation de la confiance en soi, de l'assurance, de l'activité créatrice, de l'enthousiasme, de la souplesse d'attitudes et de la stabilité [103, p. 55].

2. FORMATION ÉLÉMENTAIRE DES ADULTES

Nous n'avons peu ou pas de preuves indiquant dans quelle mesure les programmes d'éducation élémentaire des adultes ont influé sur les résultats des programmes de formation professionnelle. Dans certains cas, des propositions révèlent une intention de mettre en œuvre une formation professionnelle avec et sans formation élémentaire des adultes, mais si ces projets ont été mis à exécution, ils n'ont fait l'objet d'aucun rapport.

Relance Alberta qui a expliqué divers programmes de formation élémentaire des adultes n'a constaté aucune différence notoire dans les résultats obtenus avec les différentes méthodes [40, p. 47]. Après une série de programmes de formation élémentaire des adultes effectués en milieu scolaire, Relance Île-du-Prince-Édouard est parvenu à la conclusion que les programmes individualisés sont indispensables à la réussite des défavorisés [49, p. 22]. Ces deux sociétés ont obtenu de meilleurs résultats dans l'enseignement des mathématiques que dans la formation en communications [49, p. 22; 40, p. 47].

Dans la grande enquête de contrôle effectuée par Relance Nouvelle-Écosse, on a constaté que les diplômés du programme de formation élémentaire des adultes étaient parmi ceux qui avaient tiré le plus d'avantages financiers de la formation de Relance. Cette étude a porté sur 192 personnes parmi lesquelles 31% étaient des diplômés du projet, 13% avaient abandonné le projet, 27% avaient refusé de participer au projet et 29% avaient été contactés par la Société, mais n'avaient pas eu la possibilité de participer au projet. Ce dernier groupe a été utilisé comme groupe témoin aux fins de l'étude.

L'une des conclusions de cette étude est que les diplômés du programme de formation élémentaire des adultes avaient des revenus en 1970 de \$667 de plus que ceux du groupe témoin. Cette augmentation ne fut dépassée que par ceux qui avaient suivi une formation en cours d'emploi et par le groupe qui avait refusé la formation [42, p. 51]. L'étude ne révèle pas, toutefois, si la formation élémentaire des adultes a eu des effets sur les résultats de la formation professionnelle.

3. STRATÉGIE DES SYSTÈMES

Les résultats de la stratégie des systèmes décrits à la Partie IV, section A peuvent être considérés de deux façons. La première concerne les effets d'ensemble ou de groupe et la deuxième concerne les effets par individu ou par élément. A cet égard, on ne considère dans le rapport que les effets du

premier type. Les données disponibles traitent plus du processus que du résultat si bien que l'on n'a aucune preuve indiquant si un système particulier a été plus efficace qu'un autre ou que l'absence de tout système.

a) *Système de perfectionnement global de la main-d'œuvre—Relance de l'Île-du-Prince-Édouard*

L'évaluation définitive du système de perfectionnement global de la main-d'œuvre Relance Île-du-Prince-Édouard révèle qu'il y avait 121 personnes adhérant au système et participant à un ou plusieurs de ses sept éléments. La répartition de ces participants était la suivante:

- 4 personnes ont été placées directement
- 8 se sont inscrites uniquement à la formation élémentaire
- 31 ont participé au programme de formation élémentaire et à un cours de formation préalable à l'emploi
- 11 ont suivi le cours de base (mécanique)
- 3 ont participé au cours de formation préalable à l'emploi et au cours de base
- 18 ont suivi la formation élémentaire et le cours de base
- 46 se sont inscrites au cours de formation élémentaire, au cours de formation préalable à l'emploi et à une série de cours de base [74, pp. 11 et 12].

Les résultats après la formation, tels qu'ils ont été rapportés dans un autre document, sont les suivants:

- 26 employés dans un domaine correspondant à la formation
- 63 employés dans des domaines ne correspondant pas à la formation
- 14 employés en qualité de ménagères
- 14 sans emploi
- 1 poursuivant une formation complémentaire
- 1 inapte à travailler
- 2 pour lesquels on ne dispose d'aucune donnée

121, au total, participant aux programmes du système de perfectionnement global de la main-d'œuvre [29, p. 24].

On estime que le faible pourcentage de participants occupant des postes correspondant à la formation est dû au choix limité d'emplois disponibles [29, p. 25]. Par ailleurs, il faut reconnaître les efforts du personnel de placement qui a réussi à trouver une proportion d'emplois relativement élevée. [74, p. 25].

Dans son rapport final sur la gestion du programme de relance de l'Île-du-Prince-Édouard, le directeur exécutif a prévu l'adoption du système de perfectionnement global de la main-d'œuvre comme la partie principale d'un système de formation à l'emploi que la province de l'Île-du-Prince-Édouard envisageait de mettre sur pied [17, p. 56].

b) *Programme de Fort McMurray dans le cadre de Relance Alberta*

Le rapport annuel de 1970 donne certaines informations concernant les résultats des programmes de relance de l'Alberta [6]. Ce rapport révèle que Relance Alberta a initié 79 élèves de Relance à des programmes de réforme sociale mis en œuvre à Fort McMurray en 1970. Dans ce nombre, on comptait 34 chefs de famille et 45 célibataires dont 26 étaient des hommes et 19 des femmes. A la fin de 1970, sur les 79 élèves, 14 poursuivaient encore leur formation. La répartition des 65 autres était la suivante:

12 ont abandonné le projet pour accepter un emploi

28 ont abandonné pour d'autres raisons

7 ont été libérés de leurs fonctions par la Société

12 ont obtenu leur diplôme et ont pris un emploi

6 ont obtenu leur diplôme mais n'ont pas trouvé d'emploi [6, pp. 58-59].

On a observé un certain nombre de difficultés parmi lesquelles on peut mentionner un changement de comportement insuffisant avant le recyclage à Fort McMurray, des problèmes personnels ou sociaux d'un membre de la famille, des difficultés concernant le passage de la formation à l'emploi, un logement insuffisant, un programme de relations humaines exigeant un niveau scolaire trop élevé et des exigences concernant une plus grande expérience pratique pour le programme d'études [6, pp. 64-67].

Relance Alberta a fait état, en juillet 1971, d'une enquête de contrôle portant sur 89 participants au projet, à 6, 12 et 18 mois après la période de formation. Ce groupe a été comparé à un groupe témoin de 71 personnes qui n'avaient pas participé aux programmes de relance. Les résultats de cette étude sont exprimés en semaines de travail, par mois et en salaire mensuel moyen. Les données prouvent que pour les stagiaires, la moyenne pour les deux mesures était sensiblement inférieure à celle du groupe témoin après six mois, mais que le fossé s'était comblé au bout des 18 mois. La conclusion des appréciateurs est qu'il faut refaire l'étude après 24, 30 et 36 mois afin d'établir si la tendance ascensionnelle des stagiaires se poursuit [41].

4. UTILISATION DU SYSTÈME DACUM DANS LE PROGRAMME D'ÉTUDES, L'APPRENTISSAGE ET L'ÉVALUATION EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Bien que l'on ait appliqué le processus DACUM dans un certain nombre de projets de formation, on ne dispose d'aucune expérience dirigée pour pouvoir le comparer aux autres techniques. Le processus présente une validité suffisante pour justifier son adoption par au moins un institut des arts appliqués et de technologie¹ et pour encourager la participation active d'un autre établissement à ce système². Divers autres intérêts que présente le système du DACUM font l'objet d'une étude.

¹Holland College of Applied Arts and Technology, Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard).

²Nova Scotia Institute of Technology, Halifax (Nouvelle-Écosse).

Un contrôle a été effectué au cours de l'élaboration du système DACUM en vue d'établir la fiabilité de l'évaluation dans ce processus. Faisant appel au service d'entretien d'un grand concessionnaire de voitures, on a réuni les évaluations individuelles de trois surveillants pour 9 employés. Le tableau utilisé était un tableau concernant les réparations des voitures et comportait 127 éléments sur lesquels les employés avaient été évalués. Les résultats étaient exprimés en termes de fiabilité pour les trois évaluateurs et pour celui qui a enregistré l'écart le plus grand. Pour calculer la fiabilité entre les évaluateurs, on a utilisé deux méthodes. La première a révélé une fiabilité globale, basée sur une évaluation moyenne par sujet de .9318 pour un évaluateur et de .9762 pour trois évaluateurs. Comme ces chiffres semblaient donner une estimation assez élevée de la fiabilité globale pour l'utilisation d'un si grand nombre d'éléments, on a décidé d'appliquer une méthode globale. Compte tenu de cette base, la médiane pour un évaluateur s'est révélée être de .76, et pour trois évaluateurs, de .91 [1, pp. 235-239].

5. NOUVELLES CARRIÈRES

On a compté 18 projets visant à préparer des autochtones sans métier à de nouvelles carrières. Onze de ces projets comportaient un emploi, du moins au départ, au sein des sociétés de relance. Les sept autres s'appliquaient à des emplois dans des écoles, des hôpitaux ou autres institutions ou organismes de nature sociale. Puisque chacun de ces projets est exposé en détail dans le rapport du Programme de relance du Canada, *Nouvelles carrières pour les défavorisés*, on ne tentera nullement ici de commenter les résultats de chacun des 18 projets séparément. On présentera plutôt un résumé des conclusions afin de donner un tableau d'ensemble des résultats des programmes¹.

Chaque société a dirigé une formation d'auxiliaires pour un ou plusieurs emplois dans le domaine des services, et la pertinence de cette façon de procéder semble n'avoir jamais été mise en doute. A de très rares exceptions près, les autochtones formés à des fonctions auxiliaires au sein des sociétés de relance semblent avoir rempli ces fonctions de façon satisfaisante. Bien que la possibilité d'une étude de contrôle ait été limitée, il semble également que des autochtones auxiliaires, formés pour d'autres organismes, aient été bien accueillis partout. Peut-être l'indice le plus important des résultats des programmes consiste-t-il dans le degré de satisfaction exprimé par les gens qui ont été formés et qui ont participé aux projets. Que l'on considère les informations obtenues par des questionnaires de contrôle ou par des entrevues personnelles, on note dans l'ensemble une satisfaction personnelle de la part des participants. Les participants ont le plus souvent manifesté leur satisfaction du développement personnel réalisé au cours du programme.

Les programmes de formation de toutes les sociétés ont révélé que les auxiliaires étaient considérés indispensables au succès des travaux et certains

¹ Le matériel utilisé pour ce résumé est extrait d'une première version non publiée de [70].

responsables ont exprimé ouvertement cette conviction. Ces autochtones auxiliaires étaient considérés comme un chaînon vital entre les spécialistes qui élaboraient et administraient les programmes et les défavorisés qui étaient les bénéficiaires de ces programmes. Parmi les atouts que ces gens apportaient au Programme de relance, on peut mentionner une compréhension plus profonde des besoins des défavorisés et une aptitude à communiquer avec eux; ils étaient généralement mieux acceptés que les spécialistes non autochtones.

Cependant, certains signes révélaient que les auxiliaires se se sentaient pas toujours à l'aise dans ce rôle d'intermédiaire. Dans plusieurs cas, la réaction première fut caractérisée par la confusion et l'incertitude. Ceci pouvait être attribué à une sorte de relation trivalente entre la société, l'auxiliaire et le client, chacun d'eux ayant différentes impressions du rôle qui lui était dévolu et des résultats escomptés. Dans un cas au moins, ces impressions résultaient du fait que la société cherchait à ce que l'auxiliaire conçoive et définisse son propre rôle. Que cette méthode ait été bénéfique ou non à longue échéance n'a pas été déterminé, mais elle a apporté aux auxiliaires un sentiment d'insécurité pendant une certaine période.

Les contacts directs avec les défavorisés, dans une relation d'aide, semblent constituer le rôle dans lequel l'auxiliaire paraît être le plus à l'aise. Même dans le cas où la ligne de conduite de la société était axée différemment, il y avait une forte tendance à consacrer de grandes périodes du temps disponible à des contacts personnels. Ceci s'est réalisé, dans un cas, au détriment du rassemblement des informations, et dans d'autres cas, au détriment des rôles de direction de groupe ou d'animation sociale.

Le rôle de l'auxiliaire semble avoir été gravement mis en question par les sociétés qui lui ont assigné des fonctions pour lesquelles l'aptitude à rédiger des lettres, ou des rapports, ou à respecter rigoureusement les normes des processus de rassemblement des données était fortement recommandée. Les auxiliaires ne possédaient pas toujours de telles aptitudes.

Les résultats de la formation des auxiliaires en termes d'emplois après la formation, sont plutôt inégaux. Dans les régions offrant de nombreuses possibilités, à savoir dans les trois provinces des Prairies, les résultats ont été bons dans l'ensemble. Non seulement les auxiliaires ayant reçu une formation obtenaient rapidement un emploi auprès des organismes sociaux existants, mais des demandes de cours de formation supplémentaire étaient présentées. A l'Île-du-Prince-Édouard, les programmes d'aides familiales et de services infirmiers ont été adoptés tous deux par les organismes provinciaux. Les possibilités offertes en Nouvelle-Écosse semblent avoir été plus réduites, mais un certain nombre d'auxiliaires formés dans le cadre de Relance ont trouvé des emplois correspondant à leur formation. Dans plusieurs cas, les auxiliaires étaient encouragés à poursuivre leur formation dans des domaines connexes.

6. FORMATION AUX EMPLOIS DANS LE COMMERCE ET L'INDUSTRIE

a) *Gestion des cultures de choux—Relance Île-du-Prince-Édouard*

Le projet de gestion de la culture des choux dans le programme de relance de l'Île-du-Prince-Édouard a un double objectif: améliorer le rapport coût-rendement à l'acre et stimuler la prise de conscience de la nécessité d'une formation concernant la gestion des exploitations agricoles. En ce qui concerne le premier objectif, les résultats ont été peu concluants. Tandis qu'il y a eu une amélioration considérable dans le rendement à l'acre pour le groupe qui a participé au cours de formation, ce rendement n'a pas été considérablement différent de celui réalisé par les non-participants. Des facteurs ont contribué à la nature peu concluante des résultats, comme la courte période de comparaison (on n'a considéré que deux ans de récolte), les variations concernant la nature de la récolte entre les deux années, le fait que les participants au programme avaient un rendement à l'acre sensiblement plus élevé que les autres exploitants avant le début du projet, enfin défaut de rassembler des données sur le coût à l'acre de même que sur le rendement à l'acre.

Une analyse subjective révèle que le programme de formation a donné des résultats positifs en ce qui concerne l'amélioration qualitative des produits et l'utilisation de méthodes de production plus efficaces. On peut donc en conclure que les bénéfices nets à l'acre ont augmenté et que les coûts de production à l'acre ont diminué [59, pp. 12 et 13].

On a ouvert deux enquêtes de contrôle afin d'évaluer les résultats concernant le deuxième objectif. La première consistait en un questionnaire à remplir à la fin du cours. La deuxième s'est déroulée lors d'une réunion qui a eu lieu six mois après la fin du cours. Les résultats du questionnaire ont révélé que les participants au cours ont pris nettement conscience de la nécessité d'une formation à la gestion des exploitations agricoles, mais n'ont pas précisé si cette prise de conscience avait été avivée par le cours. Lors de la réunion, tenue six mois après la fin du cours, les participants ont été unanimes à déclarer que la qualité et la quantité de leurs produits avaient augmenté, mais 28.6% seulement des participants estimaient que ces résultats avaient entraîné un accroissement de revenus. On a rapporté que près de 40% de la récolte n'avait pas pu être vendue [59, p. 12]. Rien n'indique que le projet d'une formation supplémentaire ait été mis à exécution, soit par les exploitants, soit par les autorités provinciales.

b) *Culture des pommes de terre—Relance Île-du-Prince-Édouard*

On ne dispose d'aucune donnée sur la réalisation des objectifs initiaux du projet, à savoir l'évaluation de l'attitude du fermier à l'égard de lui-même et de la culture, son appréciation sur sa situation, son évaluation du cours, ses objectifs en matière de culture et ses revenus. Certains signes révèlent, toutefois, que le cours a apporté, ou tout au moins, renforcé la conviction

selon laquelle il était nécessaire d'apporter des changements considérables dans la manipulation, l'emballage et la commercialisation des pommes de terre. Cette situation a conduit à la création d'une société privée constituée à ces fins, et à une demande subséquente en vue d'une subvention de \$500,000 du gouvernement. Le rapport de Relance Île-du-Prince-Édouard mentionne que cette demande a été refusée [20, p. 18]; toutefois, il appert qu'une subvention de \$169,000 a été accordée ultérieurement par le ministère de l'Expansion économique régionale¹.

c) *Formation concernant la gestion des exploitations agricoles—Relance Île-du-Prince-Édouard*

Ce programme a comporté près de 120 heures de formation élémentaire en mathématiques et en communications, outre les éléments concernant la gestion des exploitations agricoles. On a enregistré un changement de niveau scolaire moyen correspondant à deux années. Le personnel d'exploitation était d'avis que les changements les plus importants étaient ceux pour lesquels nous n'avions pas d'objectifs précis. Ces changements se produisaient essentiellement dans les aptitudes à établir des rapports avec les autres et dans l'édification d'un intérêt commun et d'une cohésion de groupe. Il semble que ce phénomène peut être attribué à des facteurs tels que la participation à un programme qui s'identifie étroitement à leur expérience et à leurs besoins, à une meilleure auto-perception résultant d'une amélioration des aptitudes à la communication et à l'établissement de bonnes relations avec le personnel. Tous les participants se sont dits très satisfaits du programme et ont demandé qu'il soit repris l'hiver suivant [72, pp. 39 et 40].

d) *Ostréiculture—Relance Nouveau-Brunswick*

Puisque ce projet à long terme est en cours de réalisation, on ne dispose que de résultats fragmentaires. Le premier, et probablement le plus important des résultats, a été la mise sur pied de la coopérative des ostréiculteurs de la baie de Bouctouche. Cette dernière a constitué la base de l'exploitation et a fourni le moyen de mettre en œuvre la formation et d'atteindre les objectifs économiques. Sur le plan de la participation et des réalisations, la coopérative semble bien implantée. Le nombre de membres s'est élevé à près de 100 en septembre 1971 et les diverses activités liées au projet, étaient bien organisées et productives. Sauf imprévu, on s'attend à ce que le montant de la culture provenant des travaux déjà effectués passe de \$600,000 à \$1,000,000 en 1974, et continue encore à s'accroître par la suite [94, p. 2].

Un autre indice du succès du projet tient au fait que le gouvernement du Nouveau-Brunswick étudie les possibilités de développer l'industrie le long de la côte est de cette province [92, p. 2].

¹ Le «Guardian» de Charlottetown, 23 septembre 1970.

e) Formation des pêcheurs—Relance Nouvelle-Écosse

La principale observation concernant le programme de formation des pêcheurs dans le cadre de Relance Nouvelle-Écosse est que, si l'on a très bien réussi à former des matelots de pont qualifiés pour les bateaux de pêche, on a eu peu de succès pour leur procurer des emplois. Des entrevues de contrôle ont été effectuées avec des stagiaires, environ six mois après l'achèvement de la deuxième phase du projet. A cette époque, 20% étaient employés dans les pêcheries et 21% avaient signalé qu'ils avaient passé plus de la moitié de leur temps à des activités de pêche depuis la fin de leur formation [68, p. 51].

Le succès du programme dans ses aspects relatifs au perfectionnement des qualifications, est basé sur trois mesures. La première concerne les évaluations par les instructeurs selon le système DACUM; la deuxième, la réaction des capitaines et des officiers des bateaux qui ont employé des stagiaires; enfin la troisième, la réaction des stagiaires.

Les évaluations moyennes du DACUM pour la première phase du projet ont été de 2.09 et pour la deuxième, de 2.26 [68, p. 45]¹. Les tableaux comparatifs des diverses évaluations de stagiaires par quatre instructeurs révèlent un fort degré d'uniformité dans les évaluations [68, pp. 68-72].

Les évaluations de stagiaires par les capitaines de navires sur lesquels ils ont été placés sont naturellement subjectives, mais révèlent une qualité de rendement qui est habituellement digne d'éloges [68, pp. 83-96]. Toutefois, la plupart des stagiaires n'avaient pas de motivation suffisante pour rester dans la pêche; la plupart ont abandonné ce genre de travail, même si certains se sont vus offrir l'entière participation aux bénéfices pour un second voyage. Dans la plupart des cas, les raisons avancées étaient futiles et hors de propos [68, pp. 83-96]. En dépit de leur aversion pour la pêche, les stagiaires ont reconnu qu'ils avaient acquis des connaissances et des qualifications pour la pêche. Dans l'étude de contrôle, 61.2% ont classé les connaissances de pêche, soit comme le premier, soit comme le deuxième des avantages du programme. En outre, 18.4% ont classé également la bonne entente dans le travail parmi les premiers avantages [68, p. 107].

Interrogés sur les raisons qui les ont amenés à abandonner la pêche, 63.9% ont donné des raisons circonstancielles telles que l'incapacité à trouver un travail, les intempéries en hiver, une mauvaise santé et les pressions exercées par les autres. 36.1% ont donné des raisons de motivation telles que le manque d'intérêt pour la pêche, la préférence pour un travail sur la côte et l'insuffisance des gains [68, p. 115].

¹ Remarque: Une évaluation 2 indique l'aptitude à exécuter ses fonctions de façon satisfaisante moyennant une surveillance périodique, et une évaluation 3 indique l'aptitude à exécuter ses fonctions de façon satisfaisante, sans surveillance. Puisque les matelots de pont des chalutiers travaillent toujours sous surveillance, une évaluation 2 est considérée comme parfaitement acceptable.

f) Orientation professionnelle—Relance Alberta

Les résultats du programme de Fort McMurray dans le cadre de Relance Alberta, tels qu'ils figurent dans la sous-section 3. b) de cette section, concernent le programme d'orientation professionnelle réalisé par Relance Alberta. Rien n'indique que les niveaux de compétence obtenus dans les centres de formation n'étaient pas suffisants pour poursuivre la formation à Fort McMurray. En fait, les difficultés mentionnées avaient trait presque exclusivement aux problèmes de comportement, ou d'adaptation, et non pas à des questions de compétence professionnelle [6, pp. 56-67].

g) Apprentissage des mécaniciens et soudeurs—Relance Île-du-Prince-Édouard

Les cours de mécanique automobile et de soudure, donnés dans le cadre de Relance Île-du-Prince-Édouard, ont été reconnus par la province et approuvés comme base de brevet professionnel ou d'admission à l'apprentissage [28, p. 16]. Sur les 19 stagiaires qui ont suivi le cours de soudure, 17 ont réussi l'examen provincial sanctionné par un brevet de catégorie B [29, pp. 29-30].

Le fait que seulement six sur 35 stagiaires ont réussi à obtenir un travail correspondant à leur formation est attribuable à la rareté d'emplois de cette catégorie dans la région et au choix restreint des métiers de mécanicien [28, p. 17]. Il convient de signaler, toutefois, que 25 autres ont trouvé des emplois ne correspondant pas à leur formation et que trois seulement étaient en chômage [29, p. 24].

h) Formation en cours d'emploi—Relance Nouvelle-Écosse

On trouvera dans le rapport principal du projet [63] et dans l'enquête de contrôle de la société [42]¹ les données de contrôle sur le projet de formation en cours d'emploi de Relance Nouvelle-Écosse. Le premier donne essentiellement une étude comparative des deux phases du projet, tandis que la deuxième traite des avantages économiques du projet dans son ensemble.

Sur le plan de l'amélioration des revenus, les diplômés de la formation en cours d'emploi ont réalisé des revenus supérieurs à ceux de tout autre stagiaire de Relance Nouvelle-Écosse. Les diplômés de ce projet ont réalisé des revenus personnels de \$1,100 de plus que ceux du groupe témoin et des revenus familiaux de \$1282 de plus [42, pp. 51-70].

On constate des résultats semblables dans la condition de l'emploi, à savoir que les diplômés de la formation en cours d'emploi ont été employés 670 heures de plus que le groupe témoin en 1970 [42, p. 59]. Il faut noter, toutefois, qu'au moment de l'étude de contrôle, moins de 50 pour cent des stagiaires occupaient des postes correspondant à leur formation [63,

¹ Remarque: Le présent rapport est le même que celui mentionné à la section 2 de la présente partie.

pp. 60-61]. Les renseignements sur la satisfaction au travail ont été obtenus en posant la question suivante: l'intéressé préférerait-il ou non faire un travail différent de celui qu'il accomplit? 57% ont affirmé leur satisfaction au travail, mais, sans exception aucune, ceux qui gagnaient les salaires les plus élevés, se classaient parmi les 43% qui auraient préféré faire un autre travail [63, p. 58].

i) *Formation artisanale—Relance Nouvelle-Écosse*

Relance Nouvelle-Écosse s'était fixé deux objectifs dans son projet de formation artisanale. La Société prétend avoir réussi en matière de perfectionnement des compétences en production; mais elle a été dans l'impossibilité de mettre sur pied une coopérative viable de production et de commercialisation. A la fin du projet, on a établi que 75% des stagiaires fabriquaient des produits commercialisables [13, p. 47]. Une des raisons invoquées pour expliquer l'échec de la mise sur pied de la coopérative a été le manque de sens des affaires des stagiaires [13, p. 43]. De nombreux stagiaires, en mesure d'exécuter un travail de qualité, étaient dans l'impossibilité d'établir et d'entretenir des contacts avec les marchés.

Un fonds de roulement insuffisant constituait un facteur limitatif à la fois sur le plan personnel et sur le plan de l'organisation [13, p. 45]. Dans les cas où les stagiaires touchaient des versements, on répugnait fortement à risquer ce revenu fixe en s'aventurant dans le domaine incertain de la production et de la commercialisation [63, pp. 40-41]. Étant donné que le marché des produits artisanaux est fortement saisonnier, atteignant son maximum à Noël et durant la saison touristique de l'été, il est nécessaire de disposer d'un fonds de roulement considérable pour assurer l'approvisionnement en matières premières et pour constituer les stocks de produits finis. Ni les stagiaires, ni la coopérative n'ont été en mesure d'acquérir les fonds nécessaires au financement d'une production continue.

j) *Gestion des petites entreprises—Relance Saskatchewan*

Tout rapport sur les résultats du cours de gestion des petites entreprises dans le cadre de Relance Saskatchewan serait à la fois incomplet et prématuré. Le cours a été soumis à deux révisions et la troisième est en cours d'étude. Au 22 mars 1972, 26 personnes avaient terminé le cours et 16 avaient trouvé un emploi dans les entreprises, au gouvernement ou dans l'administration d'associations. Sur les 10 autres, quatre trouvèrent un emploi ne correspondant pas à leur formation en gestion, quatre furent en chômage, une s'inscrivit à un cours supplémentaire; quant à la dernière, il fut impossible d'avoir la moindre donnée¹.

k) *Commis à la vente au détail—Relance Saskatchewan*

Relance Saskatchewan n'a organisé qu'une seule fois le cours des commis à la vente au détail en raison de l'insuffisance des possibilités de

¹ Lettres du Directeur exécutif, Relance Saskatchewan, 22 mars et 13 juin 1972.

placement des diplômés du cours. L'absence de postes était due au peu d'empressement des marchands en détail à louer les services de commis indiens ou métis¹. Certains diplômés du cours furent recyclés en qualité de dactylos.

l) Techniques commerciales—Relance Ile-du-Prince-Édouard

Relance Ile-du-Prince-Édouard a formé au total 61 personnes dans le cadre de ses projets concernant les techniques commerciales, mais n'a obtenu aucune satisfaction en matière de placement. Le marché du travail semble avoir été limité. Sur les 34 personnes formées dans les deux premiers projets, 16 ont réussi à obtenir un emploi correspondant à leur formation, tandis que sur les 27 formées dans le cadre du système global de perfectionnement de la main-d'œuvre, 9 seulement ont eu cette même chance. Malgré tout, le chiffre total de l'emploi est bien supérieur puisque sur 61 personnes, on n'a compté que 4 chômeurs [29, pp. 18 et 24].

m) Réparations et entretien des brûleurs à mazout—Relance Nouvelle-Écosse

Les neuf hommes qui ont participé au projet d'entretien et de réparations des brûleurs à mazout, dans le cadre de Relance Nouvelle-Écosse, ont terminé le cours et tous, sauf un, ont amélioré leur revenu au cours des huit mois qui ont suivi immédiatement la période de formation. L'augmentation moyenne de leur revenu annuel s'est élevée à \$3,220, y compris le cas d'un stagiaire dont le choix pour la carrière de pêcheur lui a valu une augmentation annuelle de \$11,400. Exception faite de ce chiffre extrême, l'augmentation moyenne s'est élevée à \$2,200, soit le double du revenu avant la formation [62, pp. 116-136].

La nature saisonnière de l'entretien et des réparations des brûleurs à mazout ne facilite pas l'évaluation des résultats en termes d'emploi, cependant l'étude de contrôle révèle que chacun des neuf stagiaires a passé une certaine période à l'exécution de fonctions connexes après sa formation. Cette période s'est échelonnée entre 6.2% (dans le cas du pêcheur) et 100%, avec une moyenne de groupe de 37.7%. [62, p. 117]. Les chiffres ont été plus élevés les mois d'hiver, immédiatement après la formation, et plus bas les mois d'été, juste avant l'entrevue de contrôle.

n) Formation de ménagères et d'aides familiales—Relance Nouvelle-Écosse

Une enquête de contrôle portant sur les diplômées du projet d'aides familiales dans le cadre de Relance Nouvelle-Écosse a été effectuée 16 à 18 mois après la période de formation. Cette enquête a révélé que les participantes avaient travaillé près de 70% de leur temps disponible, mais n'avaient réussi à accroître leur revenu annuel que de \$400. Leur salaire moyen était de \$34.00 par semaine [61].

¹Idem.

Les qualifications des stagiaires sembleraient avoir été suffisantes avec un coefficient moyen de 2.7 (sur une moyenne normalisée de 3.0). Les personnes plus âgées, et qui avaient occupé antérieurement un poste comme aide-ménagère, tendaient à être plus compétentes. La conservation du poste et la satisfaction au travail étaient plutôt des caractéristiques des stagiaires d'une intelligence inférieure [61, pp. 128-129].

PARTIE VI

Résumé

Les sociétés de relance ont accordé une importance circonstanciée au perfectionnement des qualifications professionnelles, en tant que moyen d'obtenir un emploi stable et rémunérateur. La formation professionnelle, ou l'absence de formation, a été considérée comme l'un des nombreux facteurs liés à la condition du défavorisé. Parmi les autres facteurs de ce problème, on a envisagé l'incapacité de s'exprimer de façon satisfaisante, les conflits sociaux et personnels, la rareté des postes, les conditions défavorables de la famille et du milieu et le manque d'aptitudes à résoudre des problèmes.

Un examen des rapports et des publications des sociétés de relance révèle que toutes ont reconnu que le problème des défavorisés comporte de multiples aspects, et elles n'ont pas cherché de solution simpliste. D'autre part, les limites de temps et autres ressources ont imposé un certain degré de spécialisation. Cette nécessité, modifiée par les exigences de six cadres géographiques et anthropologiques disparates, de même que par les antécédents et les intérêts de divers personnels, a donné lieu à l'élaboration de divers programmes.

Relance Alberta, œuvrant dans une vaste région d'un territoire sous-développé du nord-est de l'Alberta, a considéré que son premier objectif consistait à trouver des solutions qui permettraient aux populations indigènes, indiennes et métis, de participer à l'essor industriel de la région. La réalisation de cet objectif sous-entendait la mise sur pied de programmes de formation dans les régions isolées et le fait de faciliter les migrations de ces zones vers des centres de plus grande importance offrant des possibilités d'emploi. En raison des liens familiaux très forts qui caractérisent les résidents de cette région, le programme fut axé sur la famille.

Relance Saskatchewan fut centré sur les défavorisés résidant à Prince-Albert (Saskatchewan) et dans les environs, dont 50 % étaient des indigènes. Cette société consacra une grande partie de ses ressources à l'élaboration d'un programme visant au perfectionnement des aptitudes préalables à l'emploi.

On a mis l'accent sur la capacité de résoudre des problèmes personnels et sociaux, ainsi que sur la facilité de s'exprimer et d'évaluer correctement. Des cours de préparation à la vie et de formation élémentaire des adultes, appropriés aux besoins des défavorisés de la région, ont été mis sur pied et menés à bon terme par une série de révisions pratiques.

Le deuxième centre d'intérêt de Relance Saskatchewan concerna le domaine des nouvelles carrières, grâce auxquelles les défavorisés pouvaient être sélectionnés et formés à un emploi dans des professions auxiliaires relevant de l'enseignement, du bien-être, de la santé et du droit.

Par suite de la mise sur pied d'un plan régional spécial à Le Pas, la Société de relance du Manitoba suspendit ses activités après la phase de planification. Cette société n'organisa aucun cours de formation professionnelle.

La formation professionnelle réalisée par Relance Nouveau-Brunswick fut organisée dans le cadre d'une étude de typologie communautaire, axée sur les rapports entre les défavorisés et certaines caractéristiques communautaires.

Après avoir dirigé un certain nombre de projets concernant la formation professionnelle et, la formation élémentaire des adultes, Relance Île-du-Prince-Édouard a axé ses efforts sur la mise en œuvre d'un système global de perfectionnement de la main-d'œuvre. Les cours de formation professionnelle firent partie d'un service continu, du recrutement ou des premiers contacts jusqu'au placement et aux enquêtes de contrôle.

Relance Nouvelle-Écosse consacra une partie considérable de ses ressources à la formation professionnelle, tandis que l'information, la formation relative à la préparation à la vie et la formation élémentaire des adultes faisaient fonctions de services auxiliaires pour la plupart. Le processus connu sous le nom de DACUM constitue un élément commun de la formation professionnelle, qui a permis l'individualisation maximum et a fait participer le stagiaire à la fois à l'établissement et à l'évaluation de son apprentissage.

Les programmes de formation élémentaire des adultes et de préparation à la vie sont revus brièvement dans le présent rapport en raison de leur relation évidente avec la formation professionnelle, cependant leur importance dans l'ensemble du Programme de relance du Canada a été jugée suffisamment considérable pour justifier l'établissement de rapports distincts et détaillés. Dans les diverses sociétés de relance, les programmes de formation élémentaire des adultes et de préparation à la vie ont été appliqués de trois façons distinctes: 1) comme introduction à la formation professionnelle, 2) simultanément avec la formation professionnelle, et 3) indépendamment. On n'a tenté aucun effort systématique en vue d'évaluer les mérites relatifs des trois solutions.

Deux sociétés de relance, celle de l'Alberta et de l'Île-du-Prince-Édouard, ont mis au point des systèmes qui ont intégré la formation élémentaire et une

certaine catégorie de formation concernant la préparation à la vie à un ensemble qui englobait la formation professionnelle et, dans la mesure du possible, le placement. Dans les deux cas, l'objectif consistait à faire face à divers problèmes plutôt qu'à tenter d'aborder un problème particulier. Le programme de relance de l'Alberta comportait également un élément de mobilité qui permettait aux stagiaires de quitter les communautés isolées pour gagner un centre d'une plus grande importance dans le cas où ils avaient atteint un certain niveau de perfectionnement.

Chaque société de relance a organisé des cours de formation professionnelle totalisant dans l'ensemble 18 cours de matières différentes. Un grand nombre de ces derniers visaient à former les gens à un emploi au sein des sociétés, du moins au départ, mais plusieurs, en particulier ceux concernant la santé et l'éducation, préparaient à des emplois au sein de la communauté. Ce type de formation a remporté des succès divers. L'ensemble des efforts tentés par les sociétés de relance en matière de formation d'auxiliaires est traité dans le rapport sur le Programme de relance du Canada sous le titre *Nouvelles carrières pour les défavorisés*.

Dans le domaine traditionnel de la formation professionnelle, on a compté 14 matières traitées par les programmes de formation de Relance. Certaines représentaient deux ou plusieurs essais, de sorte que le nombre total de projets était considérablement plus élevé que ce chiffre. Il est intéressant de noter qu'il n'y a presque pas eu de matières faisant double emploi, parmi les cinq sociétés qui ont donné ces cours.

Dans le domaine de l'industrie primaire, Relance Île-du-Prince-Édouard a dispensé des cours en agriculture; d'autres ont été donnés dans le domaine des pêches, par les sociétés du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse.

Les cours de Relance Île-du-Prince-Édouard à l'intention des fermiers à faibles revenus ont porté sur la gestion des récoltes de choux, la culture de la pomme de terre et la gestion générale des fermes. A l'issue de ces cours, l'unanimité s'est faite sur la nécessité d'améliorer les méthodes de commercialisation.

Relance Nouveau-Brunswick a réussi à mettre sur pied une coopérative pour la culture et la commercialisation des huîtres. Puisque cette dernière constitue un projet à long terme, il est impossible de rapporter des résultats dans ce résumé, mais tout porte à croire jusqu'à présent que ces efforts seront couronnés de succès.

Le projet de formation pour les pêcheurs, réalisé par Relance Nouvelle-Écosse, a été conçu pour préparer des hommes non qualifiés à occuper un emploi de matelot de pont sur les chalutiers de haute mer. Le projet consistait en une formation mixte donnée à la fois sur les bateaux et sur la côte, et a donné d'heureux résultats en ce qui concerne l'acquisition de connaissances et de qualifications; toutefois, il n'a réussi à influencer qu'un faible pourcentage de stagiaires à demeurer dans l'industrie de la pêche.

Trois sociétés de relance seulement, celles de l'Alberta, de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse, se sont consacrées à l'apprentissage, et ont accordé une plus grande importance aux méthodes qu'au contenu.

Relance Alberta a dirigé un programme à deux phases qui a débuté par une orientation professionnelle dans des centres «mobiles» isolés, et s'est poursuivi par une formation spécifique au centre professionnel de l'Alberta, à Fort McMurray. On offrait un vaste choix de métiers dont le plus populaire était celui de conducteur de matériel lourd.

L'apprentissage offert par Relance Île-du-Prince-Édouard était limité à la soudure et à la réparation des moteurs à combustion interne. Ces cours ont été reconnus par les autorités provinciales, mais les offres d'emploi ont été trop peu nombreuses pour pouvoir offrir les possibilités de placement souhaitées.

Relance Nouvelle-Écosse a dirigé un projet de formation en cours d'emploi qui a permis de placer 29 personnes dans 19 emplois différents. Dans le cadre de ce projet, les gens obtenaient l'emploi qui leur convenait et l'on assurait la surveillance, la formation supplémentaire et l'orientation conformément aux exigences. Les stagiaires étaient employés par les diverses compagnies que l'on remboursait selon une échelle décroissante au fur et à mesure que la formation progressait. L'enquête de contrôle de la Société a révélé des bénéfices financiers plus élevés pour ce groupe que pour tout autre projet.

Un projet de formation artisanale, réalisé par Relance Nouvelle-Écosse à l'intention des personnes retenues à la maison en raison d'infirmités ou d'autres empêchements, portait sur l'apprentissage en maroquinerie, en céramique, en couture, travail du bois, bijouterie et tricot à la machine. Les objectifs du projet englobaient la mise sur pied d'une coopérative qui poursuivrait les activités de formation et de commercialisation après la fin du mandat de la Société. L'insuffisance du fonds de roulement et de la compétence en gestion des stagiaires a empêché la réalisation de ce projet et on a dû liquider la coopérative, qui avait été exploitée pendant une certaine période sous le contrôle de Relance.

Relance Saskatchewan consacra une partie de ses programmes aux besoins des populations indiennes et métis en matière de techniques commerciales. Un cours pour commis à la vente au détail n'a pas été renouvelé par suite de difficultés à obtenir un emploi pour les diplômés. Un cours de gestion des petites entreprises, conçu pour aider les gens de la région à jouer un rôle actif dans la gestion et l'administration des petites entreprises, a offert des possibilités plus avantageuses; on l'a revu et renouvelé.

Relance Île-du-Prince-Édouard a organisé des cours de techniques commerciales dans le cadre du système global de perfectionnement de la main-d'œuvre. La Société fut cependant déçue devant le faible nombre d'emplois disponibles correspondant à la formation donnée.

Le projet de réparations et d'entretien des brûleurs à mazout et le projet de formation de ménagères et d'aides familiales offrirent à Relance Nouvelle-Écosse la possibilité d'expérimenter le procédé DACUM. Dans les deux cas, on s'estima fort satisfait des possibilités du procédé, mais aucune étude ne fut effectuée pour comparer ce procédé à d'autres méthodes.

En général, les programmes de formation professionnelle réalisés par les sociétés de relance ne peuvent être considérés que comme des préliminaires. Plusieurs solutions intéressantes ont été élaborées et mises en œuvre, mais toutes exigent un examen critique et une étude comparative portant sur une période prolongée. Dans certains cas, on a veillé à poursuivre les expériences; mais le programme, dans son ensemble, a soulevé beaucoup plus de questions qu'il n'en a résolues.



Bibliographie

1. Adams, R. E. *DACUM: Approach to Curriculum, Learning, and Evaluation in Occupational Training*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc. Février 1972.
2. Alberta NewStart Inc. *Abstracts of Reports*—Rédigé ou en cours de rédaction, Alberta NewStart Inc. Lac La Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc. Décembre 1970.
3. Alberta NewStart Inc. *Curriculum Guide in Basic Life Skills*. Lac La Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc. Sans date.
4. Alberta NewStart Inc. *Annual Report 1969*. Lac La Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc. Juillet 1970.
5. Alberta NewStart Inc. *1969 Review and 1970 Plan of Operations*. Lac La Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc. Sans date.
6. Alberta NewStart Inc. *1970 Annual Report*. Lac La Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc. Octobre 1971.
7. Alberta NewStart Inc. *Report on Curriculum Development*. Lac La Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc. 1969.
8. Alberta NewStart Inc. *Trainee Manual in Driver Training*. Lac La Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc. Septembre 1971.
9. Alberta NewStart Inc. *Instructor's Manual in Driver Training*. Lac La Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc. Mars 1972.
10. Allied Educational Council. *The Mott Basic Language Skills Program*. Allied Educational Council, Galien (Michigan), 1967.
11. Allyn and Bacon Inc. *Refresher Arithmetic*. Allyn and Bacon Inc., Boston, 1961.
12. Andrews, T. R. *The Oyster Industry Culture in Kent County, New Brunswick*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. Décembre 1971.
13. 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.
14. Bell and Howell Company, 7100 McCormick Road, Chicago (Illinois).
15. Borus, Michael E. *Time Trends in the Benefits from Retraining in Connecticut*.
16. Bower, Carol Ann. *Communication Skills for Farmers*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Novembre 1970.
17. Bowman, Austin L. *The Prince Edward Island NewStart Experiment: A Final Management Report*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Août 1971.

18. Caplow, Theodore. *The Sociology of Work*. McGraw-Hill Book Company, 1954.
19. 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.
20. Connor, Thomas R., et Morrison, J. Carol. *Analysis of Unanticipated Change in Agriculture*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Juillet 1970.
21. Connor, Thomas R. *Prince Edward Island NewStart Comprehensive Manpower Development System*. Tiré de: Canadian Vocational Association Journal. Février 1971.
22. Cronback, Lee J., et Suppes, Patrick, Éditeurs. *Research for Tomorrow's Skills*. Toronto: Collier MacMillan Canada Limited, 1969.
23. Direction des projets pilotes: ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. *Pilot Training Project for Development Areas*. Ottawa: ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Octobre 1966.
24. Direction des projets pilotes: ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. *Programme de relance du Canada*. Ottawa: ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Septembre 1967.
25. Direction des projets pilotes: ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. *Loi et Règlement sur la formation professionnelle des adultes*. Ottawa, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Avril 1967.
26. Doddridge, Robert F. *Business Skills Training: a Component of the Prince Edward Island NewStart Comprehensive Manpower Development System*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Août 1971.
27. Doddridge, Robert F. *Business Skills Program*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Août 1971.
28. Doddridge, Robert F. *Occupational Trades Training*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Août 1971.
29. Doddridge, Robert F. *Report to Occupational Vocational Conference*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Juin 1971.
30. Donnison, D. V. *Welfare Services in a Canadian Community*. University of Toronto Press, 1958.
31. Dorsett Educational Systems. Norman (Oklahoma).
32. Educational Development Laboratories Inc. Huntington (N.Y.).
33. Endicott, O. R. *Counselling in Human Resource Development*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc. Décembre 1971.
34. Faulkner, David. *Farm Business Management*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Août 1971.
35. Faulkner, Rosemary. *Description and Evaluation of Training Program for Visiting Homemakers*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Mars 1971.
36. 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.
37. Gattegno, Caleb. *What We Owe Children*. Outerbridge and Dienstfrey, New York.
38. Gass, James R. *Societal Trends and Educational Systems in Education at the Threshold of the 70's*. Toronto: Canadian Educational Association, 1970.
39. Handley, Bruce. *McMurray Human Resources Program—An Assessment*. Lac La Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc. Juin 1971.
40. Handley, Bruce. *A Study of the Academic Program in Alberta NewStart*. Lac La Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc. Novembre 1970.

41. Handley, Bruce. *Trainee Follow-Up—Sample A*. Lac La Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc. Juin 1971.
42. Herzog, Allen. *The Economic Benefits of Training the Disadvantaged*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc. Mars 1972.
43. Jackson, David, and Associates Limited. *Economic Opportunities Survey—Yarmouth County, Nova Scotia, for Nova Scotia NewStart Inc.* Toronto: David Jackson and Associates Limited. Mars 1969.
44. Jackson, David and Associates Limited. *Economic Opportunities Survey—The Pas Area, Manitoba*. Toronto: David Jackson and Associates Limited. Novembre 1969.
45. Kent, Tom. *Intergovernmental Responsibility for Manpower Training*. Allocution prononcée à l'Institute of Public Administration of Canada. Hamilton (Ontario). Septembre 1967.
46. Life Skills: The Other Dimension of Training. MEER 1973 (en préparation).
47. McCardle, Wilfred. *Project and Research Description—Vegetable Production: Growing of Cole Crops*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Sans date.
48. McCardle, Wilfred. *Project and Research Description—The Business of Growing Potatoes*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Sans date.
49. McGonnell, Peter C. *Adult Basic Education as a Program for Social Change*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Février 1971.
50. McGraw-Hill Book Company. *Applying Mathematics*. McGraw-Hill Book Company, New York, 1967.
51. McGraw-Hill Book Company. *Sullivan Associates Program*. McGraw-Hill Book Company, New York.
52. Manitoba NewStart Inc. *Project 14. Paraprofessional Training Programs: January 4 to March 19, 1971*. Le Pas (Manitoba): Manitoba NewStart Inc. Sans date.
53. Manitoba NewStart Inc. *Project 16. Metis Federation Fieldworkers Workshop: January 25 to February 3, 1971*. Le Pas (Manitoba): Manitoba NewStart Inc. Sans date.
54. Mind Inc. *Language Skills*. Mind Inc. Greenwich (Connecticut), 1968.
55. Mind Inc. *Mathematics Facts*. Mind Inc. Greenwich (Connecticut), 1968.
56. Morrison, A. *Report to Final Adult Basic Education Conference*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Mars 1971.
57. Mullen, Dana. *LEREC: Learning English as a Second Language Through Recreation*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. 1972.
58. Newell, H. E., et Denton, L. R. *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.
59. Nicholson, Carol. *Results of a Training Program for Cole Crops Gowers*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Février 1971.
60. Nova Scotia NewStart Inc. *Project Proposal for an Experimental Counselling and Development Project in Housekeeping and Homemaking Services—Project 500*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc. 1969.
61. Nova Scotia NewStart Inc. *Housekeeper/Homemaker Training*. Yarmouth, Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc. Mai 1971.
62. 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.

63. 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.
64. Nova Scotia NewStart Inc. *Personalized Basic Education for Adults*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc. Août 1971.
65. Ostry, Sylvia. *Chômage au Canada*. Statistique Canada, 1968.
66. Pearl, Arthur, et Riessman, Frank. *New Careers for the Poor: The Non-Professional in Human Services*. New York: Free Press, 1965.
67. Pell, Jean. *New Careers for the Disadvantaged*. Rapport du Programme de relance du Canada.
68. Pell, Jean M., et Endicott, Orville. *Ship and Shore: a Demonstration Project in Fisheries Training*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc. Juin 1970.
69. Prince Edward Island NewStart Inc. *Procedure Manual*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Octobre 1968.
70. Prince Edward Island NewStart Inc. *A Strategy for Research in Human Resource Development (Proposed Plan and Budget 1970-71)*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Février 1970.
71. Prince Edward Island NewStart Inc. *Home Management for Twelve Disadvantaged Homemakers in Georgetown, Prince Edward Island*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Avril 1969.
72. Prince Edward Island NewStart Inc. *Annual Report—1969-70*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Mars 1970.
73. Richard, Louis J., et McKee, Bruce W. *Community Service Centres in Rural Settings: a Description and Evaluation*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Août 1971.
74. Rogers, T., et Nicholson, C. *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.
75. Saskatchewan NewStart Inc. *Small Business Management—Instructor's Manual*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. 1971.
76. Saskatchewan NewStart Inc. *Basic Literacy for Adult Development*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. Janvier 1971.
77. Saskatchewan NewStart Inc. *Adult 5-10 Communications Program, Functional Reading*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. 1971.
78. Saskatchewan NewStart Inc. *An Experimental Approach to the Upgrading of Retail Sales Personnel and to the Training and Preparation of the Underemployed and Unemployed for Entrance into the Retail Selling Field in Small Businesses in an Urban Community*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. 1968.
79. Saskatchewan NewStart Inc. *Life Skills Coaching Manual*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. 1971.
80. Saskatchewan NewStart Inc. *Methods for Human Resources Development*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. 1972.
81. Saskatchewan NewStart Inc. *Learning Individualized for Canadians (LINC): Mathematics (3^e édition)*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. 1972.
82. Saskatchewan NewStart Inc. *Retail Sales Clerk Training Course*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. Septembre 1969.
83. Saskatchewan NewStart Inc. *Life Skills: a Course in Applied Problem Solving (4^e édition)*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. 1971.

84. Saskatchewan NewStart Inc. *Adult 5-10 Mathematics Program* (2^e édition). Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. 1970.
85. Saskatchewan NewStart Inc. *Adult 5-10 Communications Program—Developmental Reading* (2^e édition). Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. 1970.
86. Saskatchewan NewStart Inc. *A Plan for Fluency First*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. 1970.
87. Science Research Associates, 259 East Erie Street, Chicago (Illinois).
88. Seaman, Robert, et Richard, Louis. *A Presentation of the Pre-employment Skills Training Program for the Life Skills Conference*. Ottawa. 20-22 janvier 1971.
89. Sismondo, Sergio. *Structural Linkages and the Relation to Poverty and Equality*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. Sans date.
90. Sloan, E. P. *The Canada NewStart Program: An Overview*. Ministère de l'Expansion économique régionale, Ottawa.
91. Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. *Annual Report—1970-71*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. Sans date.
92. Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. *Annual Report—1971-72*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. Avril 1972.
93. Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. *Operating Plan and Budget—1972-73*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. Février 1972.
94. Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. *Quarterly Report: April 1 to June 30, 1972*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. Juillet 1972.
95. Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. *The Buctouche Area Oyster Culture Training Project*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. Sans date.
96. 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.
97. Soloman, Veronica. *Advanced Math Skills for Farmers*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Sans date.
98. Somers, Gerald G., et McKechnie, Grame H. *Vocational Retraining Program for the Unemployed in Proceedings of the 20th Annual Winter Meeting of the Industrial Relations Residential Association*. Madison (Wisconsin), 1967.
99. Statistique Canada. *Chômage au Canada*, n° de catalogue 71-503.
100. Training Resources for Youth Inc. *Training Resources for Youth*. Training Resources for Youth Inc., 1121 Bedford Avenue, Brooklyn (New York 11216), 1965.
101. U.S. Department of Labour. *Career Mobility for Paraprofessionals in Human Service Agencies*. U.S. Department of Labour, 1969.
102. Waite, Naida. *An adult Basic Literacy Program for Remote Communities*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. Janvier 1971.
103. Warren, Phillip W., Lamrock, Arthur, Himsl, Ralph, et Martin, Mary Jean. *Effects of the Life Skills Course on Personality and Attitude Measures: A Preliminary Report*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. Octobre 1971.

