

Ressources humaines



Expansion
Économique
Régionale

Regional
Economic
Expansion

- 13 -

DESH - SECTION DU CENTRE
CENTRE DE DOCUMENTATION

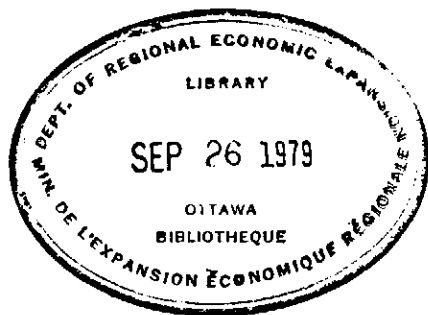
HC
115
C3214

HC
115
C3214

DESH - SECTION DU CENTRE
CENTRE DE DOCUMENTATION

Canada Ministère de l'Expansion Économique Régionale,
= Direction des études sociales et humaines.

Ressources humaines



©
Information Canada
Ottawa, 1973
Catalogue No.: RE22-1773/2F

Avant-propos

Alors qu'on mettait graduellement un terme aux recherches entreprises dans le cadre du Programme de relance, il est devenu nécessaire de faire l'inventaire des travaux et de rassembler, dans une série de rapports d'ensemble, les résultats de quelque 500 documents sur les projets et la recherche. On a préparé un inventaire de tous les rapports et cet ouvrage est disponible sur micro-fiches au ministère.

La réalisation du rapport global a été confiée à une équipe de la Société de relance de la Nouvelle-Écosse. Cette tâche hautement spécialisée est maintenant terminée, grâce à la collaboration des cinq autres sociétés de relance et sous l'autorité de la Direction des études sociales et humaines de notre ministère.

Il faudra plusieurs années pour apprécier réellement les résultats de cette initiative fédérale-provinciale. Les centaines de stagiaires qui ont participé aux activités de chaque société de relance ont aujourd'hui la satisfaction d'avoir accompli un travail significatif. Pour les cinq cents employés, c'était là une occasion unique de mettre à l'épreuve et d'améliorer leurs aptitudes en matière de recherche et de mise en valeur des ressources humaines, ainsi que de participer à la création d'un noyau de spécialistes dans ces domaines. Pour les collectivités, ce travail a signifié une injection importante d'argent et de talents, axé sur l'innovation et le développement. Pour leur part, les ministères et organismes qui ont adopté et mis en application les données résultant du Programme de relance ont pu augmenter la valeur et améliorer l'efficacité de leurs services humains.

C'est donc dans cet esprit de participation aux espoirs et aux déceptions, qu'engendre la recherche de meilleures méthodes de mise en valeur des ressources humaines, que ce volume a été rédigé. Dans le cas du Canada, nous croyons que ces méthodes représentent un point de départ et qu'elles serviront à d'autres études et engagements dans ce domaine.

OTTAWA, Ontario

Juillet 1973

Le chef

Direction des études sociales et humaines

Division de la planification

Ministère de l'Expansion économique régionale

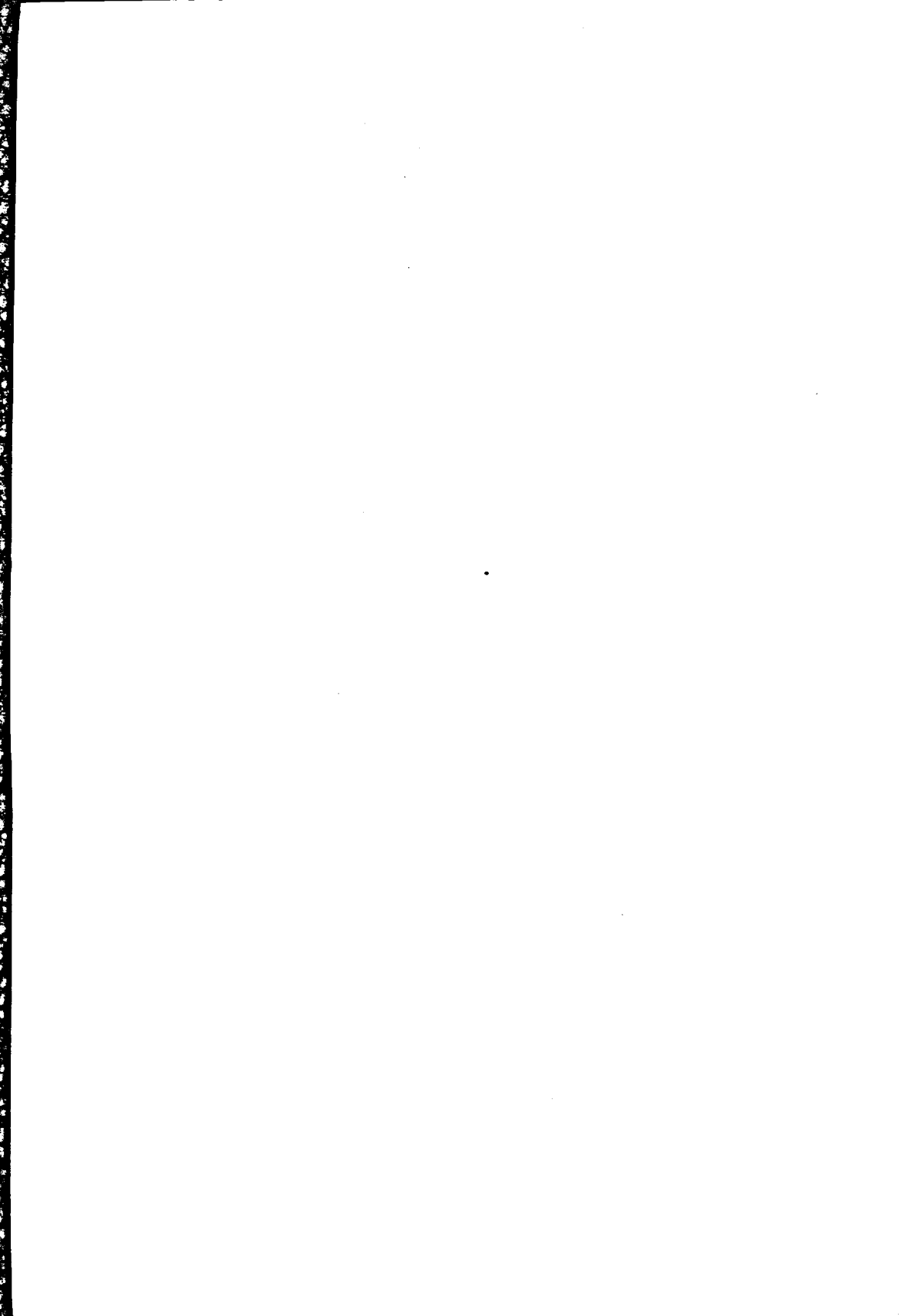


Table des matières

	Page
INTRODUCTION	1
POPULATION	3
A. Tableau social et économique des régions	3
1. Introduction	3
2. Composition ethnique	5
3. Particularités relatives à l'âge et aux personnes à charge	7
4. Tendances démographiques	8
5. Niveau d'instruction	10
6. Typologie des collectivités	11
7. Fondements de l'économie	13
B. Défavorisés	15
1. Définitions du désavantage social et économique	15
2. Effets des imperfections du milieu	18
3. Types de déficiences personnelles	21
4. Problèmes et particularités des indigènes	25
PROGRAMMES	29
A. Variables dont il faut tenir compte	29
1. Notions de la nature humaine	29
2. Croyances et comportements favorisant l'adaptation	35
3. Tests et instruments de mesures	40
B. Traitement des variables	45
1. Recrutement et choix des bénéficiaires	45
2. Services de conseillers-thérapeutes	48
3. Motivation	56
4. Placement et surveillance ultérieure	64
POSSIBILITÉS	71
A. Élaboration de perspectives	71
1. Environnement par rapport au comportement	71
2. Science du comportement et les gens	72
3. Modèle d'éducation	73

B. Élaboration des programmes.....	73
1. Mode d'approche axé sur le comportement.....	73
2. Mode d'approche humaniste.....	74
3. Auxiliaires indigènes.....	75
4. Préparation à la mobilité.....	75
C. Épilogue.....	76
BIBLIOGRAPHIE.....	77

FIGURES

1. Régions visées par le Programme de relance du Canada.....	4
2. Aptitudes.....	30
3. Interrelations hypothétiques entre trois types de comportement humain.....	32
4. Services d'orientation en fonction du développement des ressources humaines.....	51
5. Changements dans le lieu de contrôle interne-externe dans des groupes de stagiaires, les femmes pouvant décider du contenu des cours, mais non les hommes.....	62
6. Relèvement du niveau des résultats du test de lecture de la Californie, obtenu par une illettrée de 22 ans (Q.I. 67), par suite de la participation à un programme de lecture fondé sur la méthode du maniement des contingences.....	65

TABLEAUX

1. Régions visées par le Programme de relance, agglomérations principales et population.....	5
2. Composition ethnique des régions.....	6
3. Rapport entre niveau d'instruction et emploi, à la réserve de Pine Creek, au Manitoba.....	11
4. Raisons pour lesquelles les employés n'ont pas donné satisfaction dans les régions étudiées par les sociétés de relance du Manitoba et de l'Île-du-Prince-Édouard.....	24
5. Hiérarchie des besoins humains de Maslow, selon une définition de la pauvreté fondée sur la multiplicité des privations.....	34
6. Nombre de meneurs naturels et relèvement moyen du niveau scolaire au cours d'un programme de formation élémentaire des adultes.....	58

Introduction

Le présent rapport fait partie d'une série de documents dans lesquels nous avons tenté de résumer et de rassembler les apports du Programme de relance du Canada dans les divers domaines de la mise en valeur des ressources humaines. Dans les autres rapports, nous traitons des travaux de recherche et de développement ainsi que des réalisations des six sociétés de relance semi-autonomes dans les domaines suivants: formation générale des adultes, préparation à la vie, formation professionnelle, diffusion de renseignements, animation sociale, intégration des indigènes comme auxiliaires dans les services sociaux, méthodes de recherche; nous traitons également de la communication des résultats et des méthodes de mise en œuvre du programme. Dans le présent volume, nous traiterons essentiellement deux questions, qui sont suffisamment liées pour être incorporées dans un seul rapport.

Tout d'abord, nous décrirons les ressources humaines des régions qui font l'objet du Programme de relance. Il s'agit essentiellement de mettre en lumière l'attitude des diverses sociétés de relance au sujet des populations dont elles s'occupent. Les conceptions de ces sociétés sont exposées dans leurs documents de travail. Les sociétés cherchent constamment à discerner les variables socio-culturelles qui peuvent déterminer la mise en valeur des ressources humaines, individuelles ou collectives. Nous présenterons des données démographiques: ethnies, âges, niveaux d'instruction. Nous nous pencherons aussi sur certaines caractéristiques des collectivités ainsi que sur les possibilités et les limites de l'économie dans les régions en cause. Pour terminer cette introduction, nous esquisserons un tableau des sous-populations défavorisées de ces régions, et nous définirons tout particulièrement les lacunes des milieux et des personnes qui ne parviennent pas à se suffire matériellement. En somme, nous définirons le problème que le Programme de relance visait à résoudre grâce à la recherche et à l'essai de solutions. En ce sens, la première partie du présent rapport sert de préface à tous les autres

rapports. Elle définit le contexte et la raison fondamentale des divers travaux de formation et de développement entrepris en vertu du Programme de relance.

Notre exposé préliminaire sur les populations intéressées nous amènera à la seconde partie du rapport, à savoir l'examen des méthodes d'adaptation psycho-sociale utilisées pour aider les défavorisés à surmonter les lacunes qui les ont réduits à cette situation. Chaque société de relance a élaboré des objectifs au cours de ses contacts avec des représentants de ces populations défavorisées. Nous examinerons ces objectifs à la lumière des procédés du comportement humain dont nous avons quelque connaissance, et en fonction de l'évolution prévue des connaissances, des attitudes et du comportement. Les programmes mis en œuvre pour réaliser ces objectifs forment plusieurs catégories de fonctions destinées au personnel d'orientation: recrutement et sélection, orientation et motivation, placement et surveillance.

Dans le dernier chapitre, nous essaierons de discerner l'orientation de la pensée et de l'action des créateurs et des réalisateurs du Programme de relance. Cette étude et ces perspectives contribueront à orienter de plus amples recherches et à perfectionner les méthodes.

Population

A. TABLEAU SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DES RÉGIONS

I. INTRODUCTION

On trouvera sur la carte de la page suivante (figure 1) les six régions où les sociétés semi-autonomes, qui ont été créées en vue de l'exécution du Programme de relance du Canada, ont effectué leurs travaux de recherche et de mise en valeur. Même si on n'a qu'une connaissance générale de la situation du Canada et des problèmes de disparités régionales, on peut comprendre nombre des difficultés économiques et sociales qui caractérisent certaines de ces régions, sinon toutes. Et en même temps, certains imagineront le charme rustique d'un village de pêcheurs dans les provinces Maritimes ou les vastes steppes vierges du Grand Nord. En bref, nous savons qu'une analyse du mode de vie dans ces régions révélera, bien sûr, des insuffisances flagrantes, mais aussi des éléments qui font l'envie des habitants de régions hautement industrialisées. Nous dresserons donc tout d'abord un tableau des populations de ces régions et nous décrirons le milieu culturel et industriel qui influe sur le développement humain. Nous fondons notre exposé sur des données prises dans les publications des sociétés de relance du Canada.

Chaque société de relance s'est installée dans une région où le gouvernement fédéral offrait des primes d'encouragement à l'industrie ou des subventions au développement. Dans chaque province où les programmes devaient être réalisés, on a choisi une région dont la population défavorisée était assez nombreuse pour permettre la mise au point de divers programmes expérimentaux de formation et d'animation sociale, mais pas nombreuse au point de rendre impossibles les enquêtes générales et la gestion des programmes. On trouvera au tableau 1 ci-dessous la population totale de chacune des régions choisies, ainsi que la dénomination du territoire en question et le nom de l'agglomération principale.

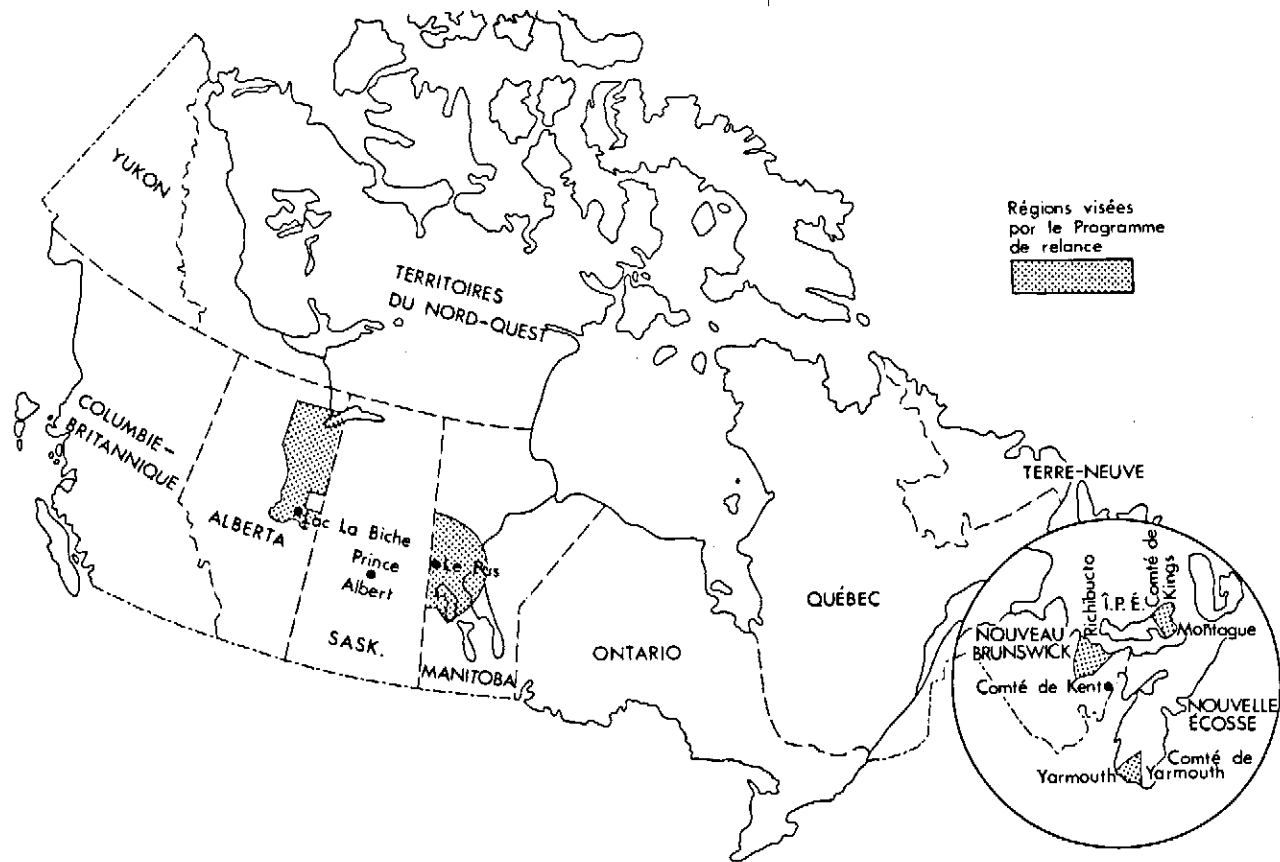


Figure 1. Régions visées par le Programme de relance du Canada. (Les provinces Maritimes sont grossies deux fois par rapport au reste de la carte.)

Tableau 1. Régions visées par le Programme de relance, agglomérations principales et population

<i>Province</i>	<i>Région</i>	<i>Agglomération</i>	<i>Population de la région</i> *
Alberta	Nord-est de l'Alberta	Lac la Biche	13,800
Manitoba	Demi-cercle de 150 milles de rayon autour du Pas	Le Pas	31,500
Nouveau-Brunswick	Comté de Kent	Richibouctou	22,000
Nouvelle-Écosse	Comté de Yarmouth	Yarmouth	23,400
Île-du-Prince-Édouard	Comté de Kings	Montague	18,000
Saskatchewan	Région non désignée, autour de Prince-Albert	Prince-Albert	25,000

* Chiffres arrondis du recensement de 1966.

2. COMPOSITION ETHNIQUE

Le Canada a deux grandes préoccupations dans le domaine ethnique: d'une part la survivance et la coexistence des deux langues et des deux cultures d'origine européenne, et d'autre part, l'amélioration du sort imposé aux autochtones par les Européens qui ont répandu leur mode de vie et leurs industries. On cherche les moyens de donner aux minorités la force économique nécessaire pour suivre le rythme de l'augmentation générale du niveau de vie en Amérique du Nord. La composition ethnique des populations choisies aux fins du Programme de relance révèle bien ces deux préoccupations. Il y a une forte proportion d'Acadiens dans les régions choisies dans les provinces Maritimes (sauf dans l'Île-du-Prince-Édouard). Les populations des régions choisies dans les provinces des Prairies comportent une bonne proportion de descendants d'Indiens. On trouvera au tableau 2 la composition ethnique de chaque région faisant l'objet d'un projet de relance, d'après les chiffres figurant dans les documents de chacune des sociétés de relance.

a. *Provinces des Prairies*

En Alberta, le programme de relance est destiné à 6,000 personnes, descendantes d'autochtones, qui vivent dans le nord-est de la province, et qui pour la plupart forment une population défavorisée, que ce soit sur le plan économique, social, professionnel ou sur le plan de l'instruction. Ces personnes ont tellement besoin de l'aide de l'État que les sommes reçues au titre du bien-être social constituent leur principale source de revenu [2, p. 5]. La conséquence la plus frappante de cet état de pauvreté réside dans le taux de mortalité infantile (avant 1 an) dans le village indien isolé de Janvier, qui est huit fois plus élevé que celui enregistré dans une localité moyenne du Canada [12, p. 14].

C'est dans la région située au Manitoba qu'il y a la plus forte proportion d'autochtones (48%), dont une bonne partie sont très défavorisés sur les plans social et économique [55]. Le nombre d'Indiens du Manitoba qui sont sous

Tableau 2. Composition ethnique des régions

<i>Province</i>	<i>Indiens ou Métis</i> ^a	<i>Francophones</i>	<i>Anglo-saxons</i>	<i>Autres</i>	<i>Total</i>
Alberta	6,000 (43%)			7,800 ^b (57%)	13,800 (100%)
Manitoba	15,000 (48%)			16,500 ^b (52%)	31,500 (100%)
Nouveau- Brunswick	660 (3%)	16,950 (77%)	4,400 (20%)	—	22,000 (100%)
Nouvelle-Écosse	—	10,050 (43%)	11,450 (49%)	1,900 (8%)	23,400 (100%)
Île-du-Prince- Édouard	—	1,800 (10%)	15,480 (86%)	720 (4%)	18,000 (100%)
Saskatchewan	2,000- 2,500 —(8-10%)			22,500- 23,000 ^b (90-92%)	25,000 (100%)

^a Beaucoup de rapports des sociétés de relance des Prairies font mention et des Indiens et des Métis. Les Indiens sont inscrits dans les registres du gouvernement fédéral. Les Métis comprennent les personnes non inscrites de descendance indienne.

^b Toutes ethnies, sauf les Indiens.

le régime d'un traité avec le gouvernement a augmenté de quatre pour cent par an au cours des années 1960. Alors que seulement un tiers environ des Canadiens ont moins de quinze ans, plus de la moitié des Indiens du Manitoba ont au maximum quatorze ans. Cette tendance démographique va s'accroître dans un proche avenir, les Indiens en âge de procréer étant proportionnellement plus nombreux que l'ensemble des Canadiens, et ceux qui seront en âge de procréer au cours des deux prochaines décennies étant proportionnellement encore plus nombreux [63, pp. 9-10].

En 1969, Indiens et Métis formaient environ 40% des inscrits au cours élémentaire institué en vertu du programme de relance de la Saskatchewan [50, p. 13]. Jusqu'à la neuvième année, le degré d'instruction, qu'il soit mesuré par les diplômés ou par les tests de connaissances, était à peu près le même pour les autochtones et pour les Blancs, jusqu'à la 9e année environ. En d'autres termes, les autochtones inscrits au programme d'études n'avaient pas un niveau de connaissances inférieur [50, p. 13].

b. *Provinces Maritimes*

Dans les provinces Maritimes, il y a dichotomie ethnique, culturelle et linguistique entre les habitants d'origine britannique et les habitants d'origine française. Ces derniers sont les descendants de Français venus aux XVII^e et XVIII^e siècles dans la région qu'ils ont appelée l'Acadie, et qui ont formé une société agricole, pas suffisamment militarisée pour constituer une forteresse et, par conséquent, victime du conflit franco-britannique qui faisait rage sur d'autres fronts. La ténacité des Acadiens de la Déportation, au milieu du XVIII^e siècle, se révèle encore une fois dans la résistance de leurs descendants aux pressions économiques du XX^e siècle.

Dans le comté de Kent, au Nouveau-Brunswick, les francophones forment 77% de la population, et près de la moitié d'entre eux ne parlent que français. La moitié de la population totale du comté est bilingue [103, p. 4]. Dans le comté de Yarmouth, en Nouvelle-Écosse, la population à laquelle est destiné le programme de relance se composait de francophones et d'anglophones en nombre à peu près égal; moins de 1% ne parlaient que le français [40, p. 13]. (Il y a également dans ce comté environ 80 familles de race noire, dont beaucoup de membres ont besoin de formation.) [40, p. 16] Dans le comté de Kings, dans l'Île-du-Prince-Édouard, l'élément francophone est de beaucoup inférieur à celui des autres provinces Maritimes.

Les disparités économiques et culturelles des groupes ethniques sont bien moins frappantes dans les provinces Maritimes que dans les régions nord des Prairies. La condition des aborigènes du Canada semble étroitement liée à leur race et à leur culture; et ce serait dû aux Indiens eux-mêmes et surtout aux Européens qui sont venus pour coloniser les habitants et exploiter les ressources du pays. Dans les provinces Maritimes, la pauvreté ne dépend pas de l'origine ethnique; celle-ci n'entre donc pas en ligne de compte quand on cherche les moyens de redresser la situation. Par contre, c'est un élément important, sur les plans historique, culturel et psychologique, ce qui fait que pour résoudre les problèmes économiques dans ce milieu, il faut tenir compte des exigences propres à chacun des principaux groupes ethniques.

Quand nous examinons les autres problèmes que posent les ressources humaines, pour les sociétés de relance, notamment dans l'Ouest, l'origine ethnique et la culture actuelle entrent inévitablement en ligne de compte.

3. PARTICULARITÉS RELATIVES À L'ÂGE ET AUX PERSONNES À CHARGE

L'une des caractéristiques les plus courantes des régions défavorisées du Canada est la pénurie relative de la population active, par rapport aux régions urbaines et industrialisées. Dans le comté de Yarmouth par exemple, les habitants âgés de 25 à 44 ans sont de 20% moins nombreux que dans l'ensemble de la Nouvelle-Écosse ou du Canada [72, p. 6]. Même à Prince-Albert (Saskatchewan) qui est la plus urbanisée des régions visées par le Programme de relance, il y a moins d'hommes âgés de 15 à 64 ans que dans la province ou dans tout le pays, en moyenne par tête d'habitant [94, p. v-1]. Quand les possibilités d'emploi sont limitées, les hommes qui ont besoin d'un emploi et d'un revenu pour remplir leurs obligations familiales ont tendance à aller dans les régions où il y a du travail. Souvent par contre, c'est pour les personnes qui ont grandi dans les collectivités où il y a le moins de travail que la mobilité est le plus difficile. L'exemple type est celui des jeunes gens des Maritimes qui essaient de réussir en s'expatriant au « Haut-Canada », mais qui tôt ou tard regagnent leur ville natale où ils attendent les occasions d'emploi. Quand une occasion se présente, ils sont nombreux à vouloir en profiter. L'arrivée d'une société de relance fournit des occasions d'emploi. A Yarmouth, les bureaux de la Société de relance de la Nouvelle-Écosse ont

été assaillis de demandes de formation ou d'autres formes d'aide. Plus de 500 personnes de moins de 25 ans, mais qui ne faisaient pas d'études, se sont présentées aux bureaux de la Société au cours de l'année suivant leur ouverture. Très peu avaient fait leurs études secondaires [75, pp. 16-17].

Un taux de natalité élevé, comme chez les Indiens du Manitoba, réduit également l'effectif de la population active par rapport au nombre de personnes à charge. L'amélioration des services de santé et de bien-être social, en réduisant la mortalité infantile et en retardant la mortalité chez les vieillards, ajoute au problème du soutien des personnes à charge. Mais c'est à la base que la pyramide des âges diffère le plus chez les autochtones et chez les Canadiens en général. Dans l'ensemble du Canada, pour une personne de 65 ans ou plus, il y en a quatre de moins de 15 ans; chez les Indiens du Manitoba, il y en a 13 [63, p. 19].

Par ailleurs, dans le comté de Kent, au Nouveau-Brunswick, le rapport entre le nombre de travailleurs et de personnes à charge évolue en sens contraire. La situation est principalement attribuable au taux de natalité décroissant. Ce facteur, allié à la forte émigration de personnes atteignant l'âge de la maturité, entraîne un vieillissement rapide de la population. On prévoit que les inscriptions scolaires vont diminuer de 60% au cours des années 1970 [108, p. v].

Ces données nous incitent à penser que l'instabilité des structures démographiques constitue un symptôme de sous-développement économique et social.

4. TENDANCES DÉMOGRAPHIQUES

Les variations du taux de natalité dans certaines régions faisant l'objet d'un programme de relance entraînent donc entre autres une modification de la pyramide des âges et du rapport entre le nombre de travailleurs et de personnes à charge. On ne s'étonnera pas qu'elles influent directement sur la population totale de ces régions. Dans le nord-est de l'Alberta, comme dans le nord du Manitoba, le taux de natalité des autochtones est à peu près le double de celui des Blancs [2, p. 75]. D'après une étude effectuée par la Société de relance de l'Alberta sur l'augmentation du taux de natalité et la baisse de la mortalité infantile, la population d'une des collectivités indiennes (celle de Janvier) doublerait d'ici à vingt ans [13, p. vi]. Le village de Janvier est représentatif de bien des villages isolés où l'évolution démographique ne résulte que de la différence nette entre les naissances et les décès. Même dans les communautés où il y a forte émigration de jeunes arrivés à l'âge adulte, le taux de natalité a tellement augmenté qu'il fait plus que neutraliser les éléments contraires. Dans un exposé rédigé à l'intention de l'Association des Indiens du Manitoba, la Société de relance du Manitoba disait en guise de conclusion que la communauté indienne sous le régime d'un traité avec le gouvernement est connue pour faire partie du groupe ethnique à plus forte croissance démographique au Canada [63, p. 3].

A l'autre extrême, la population du comté de Kent, au Nouveau-Brunswick, diminue depuis 1956 à un rythme qui s'accélère, le taux de natalité continuant de baisser. Ici cependant, cette évolution résulte à la fois de la diminution des naissances et d'une forte émigration. De 25,000 habitants en 1966, la population du comté de Kent a baissé à 22,000 en 1970 ¹. Un changement démographique aussi brusque a de sérieuses conséquences pour la planification gouvernementale.

Les régions situées en Nouvelle-Écosse et dans l'Île-du-Prince-Édouard semblaient avoir une population assez stable lors de l'arrivée des sociétés de relance. L'émigration continue dans les comtés de Yarmouth et de Kings, mais à un rythme qui neutralise l'accroissement naturel [84, p. 28; 72 p. 4]. La population de la ville et du comté de Yarmouth n'a presque pas changé depuis le début du siècle, alors que la population canadienne a quadruplé. La population du comté de Kings, dans l'Île-du-Prince-Édouard, a diminué, elle, de quelque 27% [49, p. 2]. Dans un compte rendu de recherches, la Société de relance du Nouveau-Brunswick traitait du phénomène de l'émigration à peu près en ces termes qui sont éloquentes: « En général, on peut dire qu'au moins un enfant, dans une famille sur deux, sinon dans deux familles sur trois, quitte le comté » [111, p. 86]. Un autre rapport de la Société révèle que le comté de Kent souffre du plus fort dépeuplement de tous les comtés et divisions de recensement des provinces Atlantiques (jusqu'à 7% d'émigration ces dernières années) [103, p. 4]. Cet exode n'a pas seulement pour effet de diminuer ou de stabiliser la population, il a l'effet plus probant de drainer les sujets vigoureux, ambitieux, les leaders, les innovateurs, les bâtisseurs futurs [37, p. 6].

Les mouvements de population relevés ne sont pas tous dirigés en dehors des régions qui font l'objet d'un programme de relance. Dans certains cas notamment en Alberta et au Manitoba, il y a eu une immigration importante, qui continuera sans aucun doute, vers certaines agglomérations où l'industrialisation a créé des possibilités d'emploi assez nombreuses. L'exploitation des sables bitumineux de l'Athabasca a fait de Fort McMurray, en Alberta, une ville champignon de « style canadien ». De 1964 à 1967, la population est passée de 1,000 à 5,000 habitants. Il y a eu un mouvement des indigènes du nord-est de l'Alberta vers cette industrie pétrolière en expansion, mais c'est surtout aux travailleurs venus du sud qu'est dû l'accroissement de la population [2, pp. 71-72].

D'après un document antérieur de la Société de relance du Manitoba, le taux annuel d'accroissement démographique du Pas devait se maintenir à 20% pendant plusieurs années, grâce à l'établissement d'un complexe d'exploitation forestière [53, p. 9]. Bien que cette entreprise n'ait pas créé

¹ Sismondo, Sergio, directeur des recherches, Société de relance du Nouveau-Brunswick. Communication personnelle, juillet 1972.

les 2,000 ou 3,000 emplois permanents qui étaient prévus, les encouragements et les subventions prodigués à cette zone spéciale ont préservé l'élan économique et démographique de la ville.

Les indigènes ont souvent du mal à accéder aux nouveaux emplois, soit parce que l'employeur met en doute leur compétence et leur intérêt, soit parce que eux-mêmes sont perplexes devant les exigences du milieu du travail. Il y aurait donc lieu de créer pour eux des programmes de transition. Nous examinerons quelques programmes de ce genre dans la deuxième partie du présent rapport.

Le comté de Kent, au Nouveau-Brunswick, connaît une forte émigration; il y a aussi beaucoup de déplacements internes dus à des expropriations pour le nouveau parc national de Kouchibouguac. L'agglomération voisine de Saint-Louis, où vont la plupart des expropriés, a donc pour un temps le plus fort accroissement démographique du comté. L'expropriation occasionnant des difficultés, d'une part aux personnes déplacées, et d'autre part à une collectivité qui ne possède pas un fondement économique assez solide pour soutenir une population fortement accrue, la Société de relance du Nouveau-Brunswick a fait des études et pris des mesures à ce sujet [109, pp. 52-55].

5. NIVEAU D'INSTRUCTION

L'indice le plus révélateur de la situation des régions en cause est peut-être le faible niveau d'instruction d'une grande partie de la population. Les sociétés de relance qui ont calculé le taux d'analphabétisme chez les adultes (Alberta [2, p. 85], Saskatchewan [118, p. 2] et Nouveau-Brunswick [103, p. 6]) ont trouvé des proportions variant en gros de un quart à un tiers de la population adulte. En outre, les illettrés ne forment même pas la moitié du groupe dont le niveau d'instruction est si bas qu'ils n'ont accès qu'aux plus vils métiers. Dans le comté de Yarmouth, près de la moitié des adultes qui se sont présentés aux bureaux de la Société de relance (45%) ont dit avoir quitté l'école après la sixième, la septième ou la huitième année [75, p. 17]. Dans le comté de Kings (Île-du-Prince-Édouard), le problème se posait beaucoup plus pour les hommes que pour les femmes. Soixante et un pour cent des hommes avaient fait au plus la huitième année, contre 41% des femmes seulement. [67, p. 1]. Dans le comté de Kent, au Nouveau-Brunswick, la situation est encore plus grave. Quarante-cinq pour cent des adultes ont fait moins de quatre années d'études, et chez les chefs de famille, la proportion est encore plus élevée [103, p. 6]. Dans le nord des Prairies, le niveau d'instruction est un peu plus élevé, à en juger par la situation au Manitoba. Vingt à quarante pour cent de la population adulte des diverses agglomérations ont fait moins de six années d'études. C'est dans les agglomérations isolées que le pourcentage est le plus élevé [53, p. 31].

L'auteur du rapport où figurent les statistiques ci-dessus croit que par suite de la disparité d'instruction, la communication est très difficile entre les groupes de compétences diverses [53, p. 16]. Les travailleurs, qui utilisent

les connaissances acquises par leur formation scolaire, ont acquis par la même occasion des idées et un mode de vie qui les éloignent complètement de leurs concitoyens moins instruits.

Le niveau d'instruction influe toujours sur le niveau d'emploi. Les statistiques sur la réserve de Pine Creek au Manitoba (tableau 3) nous en donnent un exemple, mais le rapport instruction-emploi n'est pas toujours aussi net.

Tableau 3. Rapport entre niveau d'instruction et emploi, à la réserve de Pine Creek, au Manitoba

<i>Niveau d'instruction</i>	<i>Emplois (en %)</i>	<i>Chômage (en %)</i>
0-4	28	72
5-7	48	52
8-10	66	34
11-12	72	28

La Société de relance de la Nouvelle-Écosse a relevé un rapport entre le niveau d'instruction et la satisfaction au travail. Un pour cent seulement des travailleurs qui ont au maximum fait deux années d'études se disent mécontents de leur emploi; 22% de ceux qui ont fait huit années d'études sont mécontents; et parmi ceux qui ont fait de la neuvième à la douzième année, beaucoup moins sont insatisfaits [36. p. 19]. On peut donc penser qu'une instruction partielle élève davantage les aspirations qu'elle ne donne la compétence nécessaire à des emplois qui répondent à ces aspirations. En général, d'après les sondages des sociétés, il serait nécessaire de créer des programmes de formation générale des adultes, et de concevoir ces programmes de manière qu'ils donnent dans l'immédiat des aptitudes professionnelles.

6. TYPOLOGIE DES COLLECTIVITÉS

Jusqu'à maintenant, nous avons étudié certaines variables démographiques et nous avons examiné en quoi elles caractérisent les groupes dont se composent les régions faisant l'objet d'un programme de relance. A la section B, nous nous pencherons sur certains traits psychologiques des sociétés défavorisées; là encore, ce sont des variables que nous mesurons chez les individus. Il est bon aussi de définir les variables par lesquelles on peut décrire des collectivités entières. Deux des sociétés de relance (Alberta et Nouveau-Brunswick) ont essayé de concevoir certains types de collectivités en analysant comme éléments types les données propres aux individus appartenant aux diverses collectivités. Cette typologie sera utile du fait qu'à des besoins différents il faut répondre par des programmes différents. La structure d'ensemble d'un programme doit être adaptée aux exigences de la communauté à laquelle il est destiné. Si on peut discerner dans les diverses collectivités des types distincts d'indigence, il s'ensuit que les programmes de formation destinés aux communautés n'auront pas la même valeur [10, p. vi].

L'analyse des statistiques sur la région de l'Alberta faisant l'objet d'un programme de relance a permis d'établir cinq facteurs indépendants:

prospérité socio-économique,
mise en valeur des ressources,
stabilité d'une population isolée,
expansion interne des Blancs,
arrivée d'éléments anglophones.

Chacune des agglomérations de la région appartient à celui des types qui est le plus représentatif de sa population et de son économie. Par exemple, Fort McMurray, ville-champignon, est la seule agglomération de type 2 (mise en valeur des ressources). Les types 1 et 3 sont représentatifs, l'un de populations autochtones, et l'autre de populations de race blanche [10, pp. 7, 12].

On a constaté, en se basant sur l'analyse des types, que deux collectivités d'autochtones, de types 1 et 3 respectivement, ont des normes sociales différentes. Les membres de ces collectivités qui suivent le programme de formation des sociétés de relance ont porté sur le comportement social des jugements fondés sur le critère du bien et du mal. Les membres de la collectivité qui a pour caractéristique la prospérité socio-économique (ce qui ne veut pas dire que tout le monde est riche, mais qu'il y a une nette distinction entre aisance et pauvreté) accordent plus d'importance à une valeur comme le travail. Cette constatation corrobore la distinction établie entre les types de collectivités [10, p. 17].

La Société de relance du Nouveau-Brunswick a combiné les variables démographiques fondées sur la population et des variables structurales fondées sur l'existence (ou la non-existence) d'institutions économiques, sociales et politiques dans la communauté. En général, nous pouvons nous contenter d'examiner les trois variables structurales que Paul Eberts considère comme éléments déterminants d'un modèle d'évolution collective [29]:

1. les relations efficaces de la collectivité avec des organismes extérieurs, que ce soit dans le domaine de l'économie ou de l'information;
2. la différenciation des fonctions productives des membres de la communauté;
3. l'adaptabilité, c'est-à-dire la facilité avec laquelle ceux qui exercent des fonctions différenciées accèdent à l'information et aux possibilités qu'offrent les relations de travail, et savent s'en servir dans l'exercice de leurs fonctions.

Nous examinons également les conséquences globales des variables psychologiques, une mesure de la disparité des revenus ainsi que les facteurs de mobilité. L'analyse de ces données groupées en facteurs types aboutit à une typologie des collectivités qui permet de reconnaître de petits groupes de collectivités ayant les mêmes caractéristiques. Nous avons ensuite choisi une collectivité de chaque type et lui avons destiné un programme ayant pour

objectif d'influer sur une variable structurale donnée de la collectivité plutôt que sur le comportement individuel. Nous supposons que les modifications des structures collectives pour répondre à ces mesures engendreront des changements plus bénéfiques et de plus longue durée dans la situation économique de toute la population [104].

7. FONDEMENTS DE L'ÉCONOMIE

La subsistance de presque tous les habitants des régions visées par le Programme de relance (sauf dans la partie entièrement urbaine visée par le programme de relance de la Saskatchewan) dépend d'activités économiques marginales comme l'agriculture et la pêche, ainsi que d'industries primaires comme l'exploitation des forêts, les mines et le piégeage. Dans le comté de Kings, dans l'Île-du-Prince-Édouard, 72% au moins des travailleurs se consacrent à l'agriculture, à la pêche, ou au traitement des produits alimentaires provenant de ces sources primaires [49, p. 25]. Ces activités ne leur valent qu'un faible revenu, et de par leur nature saisonnière, n'assurent pas suffisamment de travail. Dans le comté de Yarmouth, où la pêche constitue en valeur monétaire la principale industrie et emploie 12% de la main-d'œuvre, le chômage double durant les mois d'hiver, les pêcheurs de haute mer étant licenciés. Les emplois saisonniers étant nombreux, 20% des salariés de ce comté travaillent moins de 26 semaines par an [72, p. 72].

Dans les régions nord des Prairies, notamment en Alberta et au Manitoba, l'arrivée des sociétés de relance a coïncidé avec l'expansion des industries d'extraction minière. Contrairement à ce qui s'est produit dans les provinces Maritimes, cette expansion a créé plus d'emplois qu'il n'y avait de main-d'œuvre qualifiée. La Société de relance s'est trouvée aux prises avec un cas tout spécial. Dans le premier plan qu'elle avait établi, la Société de relance de l'Alberta reconnaissait que la région pouvait fournir du travail à sa population, qui n'avait pas à émigrer vers d'autres régions [2, p. 71]. L'installation de la Société de relance du Manitoba au Pas survenait à une époque (au milieu de 1969) où la création d'un complexe d'exploitation forestière promettait deux à trois mille emplois. Étant donné une prospérité soudaine dans la construction ainsi que l'expansion simultanée de l'extraction des métaux communs, on allait de toute évidence avoir besoin de plus de personnel qualifié qu'il n'y en avait sur le marché [53, pp. 9, 14]. Malheureusement, ni l'exploitation forestière ni le programme de relance n'ont pris l'orientation prévue. Mais les possibilités de croissance économique et les occasions d'emploi sont quand même restées considérables dans la région du Pas. En fait, la difficulté provient de ce que les aborigènes ne possèdent pas la compétence nécessaire pour remplir les postes offerts; c'est donc l'immigration qui répond à la plupart des besoins en travailleurs. Comme dans presque toutes les régions qui font l'objet de programmes de relance, dans l'ouest comme dans l'est du pays, le chômage s'élevait à plus du double du niveau national considéré comme inadmissible.

Une grande partie des populations intéressées ont besoin de l'aide de l'État. On a estimé que dans le comté de Kent, au Nouveau-Brunswick, le quart des revenus individuels provenaient de paiements de transfert [108, p. 17]. Dans certaines parties du comté, autant de personnes vivaient de prestations de bien-être social que de revenus du travail [109, p. 43]. Chez les aborigènes du nord des Prairies tout particulièrement, l'assistance sociale augmentait à un rythme alarmant. L'aide de l'État constituant déjà la principale forme de revenu pour certaines collectivités, le personnel de recherche de la Société de relance de l'Alberta a prédit l'apparition éventuelle de collectivités vivant entièrement de l'aide de l'État [13]. Le comté de Kings (Île-du-Prince-Édouard) n'est pas dans la même situation; deux pour cent des chefs de famille recevaient des prestations d'assistance sociale; d'après le rapport de la Société de relance, c'est d'une part que la population n'était pas au courant de ses droits à l'aide de l'État, et d'autre part que les administrateurs ont adopté à cet égard une politique restrictive [85, p. 39].

En dépit de la proportion relativement faible d'assistés sociaux, le comté de Kings a le niveau de revenu le plus bas au Canada, après les îles de la Madeleine. En 1966, 70% des déclarations de revenu des habitants du comté faisaient état de revenus inférieurs à \$3,000 [83, p. 90]. Dans le comté de Kent, au Nouveau-Brunswick, la situation n'était pas meilleure, 69% des familles vivant avec un revenu annuel inférieur à \$3,000. Calculés par tête d'habitant, ces revenus atteignent au plus le quart de la moyenne nationale [68, p. 3]. Dans les provinces de l'Ouest, la situation ne semblait pas aussi mauvaise, (mais nous ne possédons pas de statistiques sur l'Alberta); d'après la Société de relance du Manitoba, 20 à 25% des familles avaient un revenu inférieur à \$3,000 par année [53, p. 31], et d'après la Société de relance de Saskatchewan, les revenus à Prince-Albert n'étaient que 15 à 20% en-dessous de la moyenne nationale [93, p. v-2]. Évidemment, ces chiffres ne tiennent pas compte du revenu en nature, qui est peut-être plus considérable dans les provinces Maritimes que dans le nord des Prairies.

Le logement constitue enfin un dernier indice du bien-être matériel. Plusieurs sociétés de relance ont constaté qu'une forte proportion des habitations se rangeait dans les catégories allant de « insuffisant » à « déplorable ». La mention « déplorable » nous provient d'une analyse antérieure de la Société de relance de l'Alberta, et elle est peut-être plus révélatrice que les statistiques seules [2, p. 84]. Même dans la ville en ébullition du Pas, le quart seulement des habitations étaient satisfaisantes, d'après la Société de relance du Manitoba [53, p. 9]. Dans le comté de Kings (Île-du-Prince-Édouard), on a estimé insatisfaisantes entre 30 et 50% des maisons; seulement, les deux tiers des habitations ayant plus de 50 ans, il y a peut-être des réparations fréquentes et considérables à effectuer. Cependant, il y a un élément positif à souligner et c'est que 93% des familles du comté de Kings sont propriétaires, ce qui représente une fois et demie la moyenne nationale [49, p. 29].

La sombre analyse que nous venons de faire ne doit pas nous faire oublier un fait important. C'est que, en dépit de la stagnation économique, de la pauvreté écrasante et de la rareté des ouvertures, les régions qui nous intéressent sont la terre natale de 130,000 habitants, dont la plupart préféreraient rester où ils sont que de s'installer où que ce soit ailleurs. Leur naissance, leur culture, la nature des rapports humains, la beauté et la valeur du milieu naturel leur confèrent sans nul doute le droit de demeurer et de mettre en valeur par eux-mêmes et dans leur milieu les ressources dont ils ont besoin.

B. DÉFAVORISÉS

1. DÉFINITIONS DU DÉSAVANTAGE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Les interventions du Programme de relance visaient les personnes dont le bien-être économique présentait de sérieuses lacunes, au sein de chaque région, que ce soit directement ou non. On disait de ces personnes qu'elles étaient défavorisées. Il s'est très rapidement avéré important pour les sociétés d'élaborer des définitions adéquates de cette expression. Bien qu'ayant été employée depuis le début du Programme de relance, sa signification était dépourvue, à l'origine, de tout contenu opérationnel. Même lorsqu'il y avait accord général quant aux caractéristiques se rapportant à la définition du terme, les normes en matière d'intensité des phénomènes n'avaient jamais été définies. Les variables étudiées étaient par ailleurs souvent caractérisées par des interrelations qui ne permettaient pas de départager clairement les causes et les effets [76, p. 8]. Aumack, de la Société de relance de l'Alberta, a fait observer que toute recherche effective pose comme préalable et élément de première importance la précision de la terminologie employée. Non seulement les concepts doivent-ils être clarifiés en vue de pouvoir distinguer les défavorisés des autres, mais les très nombreux échelons existant au sein des milieux pauvres doivent être, eux aussi, délimités de façon adéquate. Selon Aumack, il devient capital que, quels que soient les nouveaux concepts, les nouvelles techniques et les nouveaux faits, ceux-ci soient dégagés de l'auréole que leur conférait la croisade du mouvement contre la pauvreté [10, p. 9]. Dans un rapport ultérieur, le même auteur affirme également que dans la mesure où les chercheurs, de même que la population en général, continuent à baser leur analyse sur l'une ou l'autre des perspectives stéréotypées, dans la même mesure sera restreint le choix des interventions des chercheurs. Une explication des postulats adoptés peut par conséquent être considérée comme un premier pas vers l'élaboration d'hypothèses non contaminées par des associations d'idées préconçues [11, pp. 58-59]. Denton, de Relance Nouvelle-Écosse, prétend garder le problème des définitions dans un « cadre de comparaisons normatives ». Cette méthode permet d'éliminer les difficultés liées aux descriptions diagnostiques et aux explications. De nombreuses mesures se rapportant à la capacité socio-économique comportent des déviations. L'objectif d'une telle analyse est d'établir des programmes visant à créer de

nouveaux comportements à l'intention des déviants ou à susciter des possibilités dans le milieu, en vue de permettre l'utilisation des comportements existants [22, pp. 5-6].

Avant de passer à la description des mesures employées dans la définition du désavantage social et économique, il est nécessaire d'attirer l'attention sur le fait que l'existence d'un grand nombre de perspectives différentes implique inévitablement que des facettes absolument différentes du problème de la pauvreté occuperont le premier plan dans la pensée de différents groupes et catégories de personnes. Ainsi, la Société de relance de la Saskatchewan donnait, dans son premier rapport annuel, des définitions fort divergentes du désavantage social et économique, du fait des points de vue divergents prônés par les tenants de l'éthique « puritaine », d'une part, et de l'éthique « communautaire », d'autre part. Le premier point de vue est centré sur l'absence d'instruction et de formation suffisante, le manque de motivation et de discipline, et une orientation professionnelle inadéquate. L'éthique communautaire, pour sa part, perçoit le problème en termes d'incapacité des personnes d'élargir leurs horizons de vie pour eux-mêmes et leurs semblables au-delà des besoins immédiats d'emploi et de revenu [93, app. C]. Relance Alberta a adopté, pour définir la pauvreté, les trois points de vue énoncés par Rein. Le point de vue de la *subsistance* tend à déterminer si oui ou non une personne donnée dispose de suffisamment de ressources pour se maintenir en vie, ce qui, exprimé en dollars, peut être situé dans des limites assez précises. Le point de vue de l'*inégalité* ne peut percevoir la pauvreté qu'en termes du bien-être relatif des gens nantis. Le point de vue de l'*extériorité* se penche sur les effets que la pauvreté produit sur l'ensemble de la communauté, étudié par le biais des taxes destinées à défrayer les programmes d'assistance publique, de la valeur des biens immobiliers, de la demande à la consommation, etc. [11, p. 46]. La Société de relance de Nouvelle-Écosse a mené une étude qui portait de l'hypothèse selon laquelle certains groupes donnent une définition qui leur est propre du désavantage social et économique et déterminent, par là même, les personnes qui répondent à cette définition. L'hypothèse avait été étayée et le rapport par lequel s'était terminée l'étude laisse à entendre que ces appréciations subjectives représentent des facteurs importants dans la création et le maintien des conditions désavantageuses [101].

La façon la plus simple de définir le désavantage social et économique, que ce soit en termes absolus ou relatifs, est évidemment d'avoir recours à des critères d'ordre économique. Ces critères peuvent être traduits en termes monétaires simples ou, de façon quelque peu moins directe, en termes de capacité salariale. En se fondant sur les critères définis par le Conseil économique du Canada, Relance Nouvelle-Écosse a précisé que les personnes défavorisées étaient celles dont le revenu se situait en deçà de \$1,800 par an, ce qui, pour les couples mariés, correspondait à un revenu inférieur à \$3,000; on ajoutait ensuite \$600 pour chaque personne à charge [76, p. 11]. Le même document reconnaît cependant que le désavantage social et économique prend

de nombreuses formes différentes et que toute personne peut, à un moment donné, être victime de l'une d'entre elles ou de toutes en même temps. D'autres formes de désavantage énumérées se rattachent à l'instruction, à la profession, à la physiologie, au comportement et à l'environnement. La Société de relance de l'Alberta a préféré se concentrer sur la capacité salariale, ce qui l'a amenée à établir une distinction entre la population active, les chômeurs, les travailleurs sous-employés et les non employables [11, p. 55]. Cette démarche constitue une optique valable pour un organisme créé en vue de mettre au point des méthodes plus efficaces pour préparer la population laborieuse au marché du travail, ce qui la fit adopter, d'une façon ou d'une autre, par les autres sociétés. L'idée qui sous-tend cette optique est qu'une personne est défavorisée dans la mesure et dans les domaines où elle éprouve des besoins non satisfaits. Il s'ensuit que les personnes chargées de contribuer à la satisfaction de besoins déterminés peuvent à juste titre définir le désavantage social et économique de leur point de vue personnel, en se référant aux caractéristiques reliées à ces différents besoins.

L'organisme de développement des ressources humaines, après avoir cerné les secteurs où se situent les besoins, tentera de déterminer les comportements qui permettront à la personne intéressée de satisfaire les besoins qu'elle éprouve. Ses efforts devront, dès lors, se concentrer sur la détermination des besoins de l'individu en matière d'apprentissage, particulièrement en ce qui concerne les comportements pratiques et les capacités « commercialisables ». Jones, de la Société de relance de la Nouvelle-Écosse, fait observer que les différences de personnalité entre les défavorisés et les nantis sont quelquefois beaucoup moins frappantes que l'on ne le supposerait généralement [44, p. 5]. Denton a résumé en très peu de mots la définition du défavorisé donnée par la Société de relance de la Nouvelle-Écosse. Selon lui, les défavorisés sont les personnes qui font preuve de schèmes de comportement insuffisamment nombreux pour pouvoir fonctionner ou réagir de façon appropriée en présence de tâches ou de situations déterminées et estimées indispensables à une adaptation personnelle et sociale dynamique, dans un contexte social donné [74, app. E, p. 5].

Le même auteur poursuit en précisant que trois types d'appréciation sont nécessaires pour obtenir une pleine compréhension de la portée d'une situation désavantageuse dans les cas individuels. Il s'agit, en premier lieu, de décrire la situation dans laquelle l'intéressé devra fonctionner. En second lieu, il s'agit d'établir que la personne en question ne peut fonctionner de façon satisfaisante dans ladite situation. En troisième lieu, il est nécessaire de déterminer la mesure dans laquelle le milieu existant doit être modifié en vue d'offrir des possibilités d'acquisition de capacités nouvelles ou de mise à profit réelle des compétences que l'intéressé possède déjà [74, app. E, p. 6]. Il est significatif que sur les trois appréciations en cause, deux aient mis l'accent sur le milieu et ses imperfections, plutôt que sur les défaillances des défavorisés eux-mêmes. Ceci nous amène à nous pencher sur les effets produits par le milieu.

2. EFFETS DES IMPERFECTIONS DU MILIEU

Il est possible, en examinant les effets néfastes que l'environnement produit sur les personnes, de s'arrêter longuement sur certains éléments du milieu physique. Il est évident que des régimes alimentaires inappropriés, la contamination des eaux de consommation et le délabrement des logements produisent des effets défavorables sur l'épanouissement et le comportement des personnes. Il n'empêche qu'aucun de ces facteurs ne s'impose avec autant de violence à l'individu que ne le font les diverses composantes de son milieu social. Aussi, c'est à ces composantes que se réfèrent dans la plupart des cas les textes relatifs aux programmes de relance. Un des premiers documents rédigés à Ottawa et destinés à ouvrir la voie aux sociétés de relance, qui venaient d'être fondées à l'époque, accordait à ce facteur une place prééminente dans la description générale du problème que le programme visait à résoudre. Les auteurs faisaient remarquer qu'un grand nombre de personnes ont eu à pâtir d'un manque de directives concrètes de la part de leurs parents, d'une absence de modèles d'action positive de la part de leur famille et de leurs amis, et d'une adaptation inadéquate aux valeurs et aux schèmes de comportement prônés par l'école et le milieu de travail. Tous ces facteurs représentent des obstacles à l'épanouissement des capacités et à l'accès au marché du travail [28, p. 2]. Le principe exposé ici tient compte de toutes les pressions sociales, qu'elles aient une origine institutionnelle ou non. Ces deux genres de pressions sont susceptibles d'exercer une influence telle que le rôle joué par des tiers pour faciliter ou prévenir des modifications de comportement finit par acquérir autant de poids que les actions des intéressés eux-mêmes.

La pertinence de cette analyse devait être confirmée par la suite grâce à l'expérience acquise par les sociétés. Le directeur des recherches de la Société de relance de la Nouvelle-Écosse a écrit: « Les composantes les plus pénétrantes, et les plus vives de l'influence que le milieu exerce sur l'individu, celles dont le rôle est le plus intense sur le plan affectif, sont probablement de caractère non officiel et non institutionnel, leur origine étant la famille, les groupes sociaux, les collègues, les voisins, la communauté en général, etc. » [25, p. 13]. La plupart des programmes visant à introduire des modifications de comportement n'essayent en aucune façon de diriger ou d'utiliser ces importants courants d'énergie qui se manifestent quotidiennement. La Société de relance de l'Alberta a fait une tentative dans ce sens en amenant des familles entières sur l'emplacement où se donnait la formation et en fournissant une orientation et une formation aux mères de famille pendant que leurs maris assistaient aux séances de perfectionnement professionnel.

Il est reconnu que les milieux sociaux institutionnels exercent une influence tout aussi forte dans le maintien des conditions désavantageuses que ne le font les attitudes ou les comportements des pauvres eux-mêmes. Une influence toute particulière peut être attribuée, dans ce cadre, aux attitudes et aux croyances des personnes qui sont en position d'autorité [44, p. 7]. Selon un rapport de la Société de relance du Manitoba, si des personnes revêtues

d'autorité s'attendent à ce que leurs subordonnés s'acquittent mal de leurs tâches, ces derniers sont susceptibles de réagir de façon négative et de répondre à ces attentes [60, pp. 14-15]. Le fait que ces effets ne se confinent pas au cadre institutionnel dans lequel les interactions sociales se déroulent dans la pratique était énoncé explicitement dans les hypothèses qui ont pu être confirmées grâce à l'étude menée par la Société de relance de la Nouvelle-Écosse au sein du système scolaire, et se rapportant aux impressions éprouvées par les personnes défavorisées [101].

Le programme de relance du Nouveau-Brunswick est axé sur l'idée centrale selon laquelle le comportement des individus est déterminé pour une large part par certains traits caractéristiques mesurables du système de structures sociales que présente la communauté, y compris les liens qui la rattachent à l'ensemble de la société, au-delà de ses limites propres. Cette décision implique, de façon consciente et délibérée, le passage de la conception selon laquelle les pauvres sont des personnes inadaptées ayant besoin d'un traitement spécial pour pouvoir s'adapter à la vie en société, et de la longue série des programmes accompagnant ce point de vue, à l'idée que ces phénomènes de nature structurale entravent la capacité d'un grand nombre de citoyens de bénéficier des fruits du développement économique [111, p. xv].

On trouve également des allusions à des types d'influence moins subtils et moins généralisés exercés par le milieu social et les collectivités. C'est ainsi que la Société de relance de l'Alberta va attirer tout particulièrement l'attention de ses conseillers sur les effets produits sur les populations indigènes par la négation ou l'ignorance de leurs droits de la part de la société [3, p. 33]. Une négation de ce genre des droits humains fondamentaux ne semble pas avoir été limitée au contexte des problèmes raciaux. La Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard a, en effet, discerné pour sa part l'attribution, à un degré avancé, du rôle de victime légale aux économiquement faibles [85, p. 39]. Dans un rapport sur un programme d'organisation sociale des communautés, la Société de relance de la Nouvelle-Écosse avait entrepris de rassembler toutes les preuves touchant les effets du milieu social sur les défavorisés, et en avait déduit qu'il se pourrait que la pauvreté soit la maladie des riches, et que les pauvres soient un des symptômes de cette maladie [69, p. 36].

La partie du Programme de relance centrée sur la formation et la modification du comportement s'accompagne d'une prise en considération du milieu, particulièrement en ce qui a trait à la situation de l'apprentissage. La théorie qui prévaut à l'heure actuelle en matière d'apprentissage est en réalité une théorie de la maîtrise du milieu sur les schèmes de comportement. En effet, le milieu fournit les motivations complémentaires qui renforcent les réactions qui englobent les objectifs en matière d'apprentissage. Les comportements d'inadaptation et les aptitudes à résoudre les problèmes qui doivent les remplacer sont suscités à leur tour par les contingences du milieu [22, p. 3]. Le milieu ambiant doit être pris en considération même en précisant

les objectifs en matière d'apprentissage, car l'orthodoxie du comportement ne peut être définie qu'en fonction de la complexité et des exigences de la situation dans laquelle la personne doit fonctionner [74, app. E, p. 5]. Bien que la Société de relance du Nouveau-Brunswick ne tienne pas compte des ajustements délicats correspondant aux contingences que le milieu impose à chaque individu, démarche qui caractérise le principe de la formation axée sur le comportement, le modèle de changement structural qu'elle a adopté attribue une importance appréciable aux traits généraux par lesquels on peut dépeindre de façon empirique le milieu local. Il est postulé, en effet, que sans un certain nombre de changements dans les liens, la différenciation et la mobilité de la communauté, il est impossible de modifier de façon significative, globale et durable le comportement économique des personnes défavorisées. On reconnaît que les changements de structure ne sont pas nécessairement suffisants pour amener les changements de comportement souhaités, mais la théorie se fonde sur le fait qu'ils sont indispensables. Si les programmes de formation gardent leur importance, on n'en reconnaît pas moins que le besoin de simultanéité et de synchronisation des deux méthodes doit être souligné [111, p. xvi].

Les sociétés semblaient admettre de façon générale que le système d'enseignement traditionnel véhicule pour l'élève une image presque entièrement négative des effets produits par les éléments constitutifs du milieu. Ramener une personne non instruite dans une salle de classe est de nature à détruire ce qui lui reste de respect personnel, de curiosité intellectuelle et d'espérance [6, p. 5].

Outre l'élément formation, le milieu continue à faire sentir son influence dans le monde du travail. Pour un grand nombre d'habitants des régions visées par les programmes de relance, il s'agit, en l'occurrence, d'un monde fermé, parce que les possibilités de travail sont insuffisantes pour répondre aux besoins de la population. Ce fait lui-même exerce une influence appréciable sur les attitudes et l'idée que se font d'elles-mêmes les personnes défavorisées. Pour le chômeur et sa famille, l'incapacité d'obtenir un emploi est ressentie comme une preuve de son échec dans la vie. Se voilant à lui-même le fait que la communauté qui l'abrite n'offre pas une structure d'emploi suffisamment large pour l'accueillir, le chômeur aura dans une certaine mesure tendance à imputer cette défaillance à sa propre personne [77, p. 5].

Ceux qui détiennent un emploi dans une région à faible croissance sont également susceptibles de laisser modeler leur attitude par la nature du milieu du travail. Ainsi, dans l'Île-du-Prince-Édouard, ceux qui restent (par opposition à ceux qui s'expatrient) sont pour la plupart des ruraux qui ont élaboré leurs attitudes et leurs habitudes de travail dans un milieu qui a été très peu affecté par la société industrielle moderne [84 p. 28]. Dans un mémoire rédigé en 1966 au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration (en fait, le document de départ du Programme de relance du Canada) on affirmait que

les réalisations insuffisantes sur le plan professionnel et économique sont causées en partie par l'inadaptation aux conditions de la société industrielle moderne [27, p. 1]. L'environnement des régions pauvres n'est probablement pas de nature à faire ressortir les avantages qui découleraient d'une formation plus poussée ou d'une plus grande ambition. En réalité, les « options » qui existent dans une telle situation ne méritent pas du tout ce nom. Tout ce qui est susceptible d'être fait pour gagner pauvrement sa vie doit être fait. Ainsi, les habitants de la municipalité d'Argyle, dans le comté de Yarmouth, n'influencent que peu ou pas du tout leur vie présente ou future. Un certain nombre de pêcheurs aimeraient pouvoir intervenir dans le choix de leur gagne-pain, plutôt que d'être dirigés ou canalisés de force vers la seule industrie du homard [18, p. 4]. Les effets psychologiques de cette mainmise du milieu sur le libre arbitre des personnes seront analysés dans des sections subséquentes du présent rapport.

3. TYPES DE DÉFICIENCES PERSONNELLES

Le premier document publié à avoir parlé de l'idée de Programme de relance affirmait que les programmes créés à l'intention des personnes défavorisées doivent être basés sur une connaissance approfondie des caractéristiques que présentent ces personnes [26, p. 2]. Après avoir examiné quelques-uns des éléments du milieu ambiant qui semblent être des facteurs de première importance dans la création de conditions défavorables, nous pouvons nous tourner maintenant vers ces caractéristiques présentées par les personnes et les groupes. La documentation relative aux programmes de relance décrit dans les grandes lignes certains secteurs de la vie qui présentent des lacunes. Le secteur le plus fréquemment mentionné, et qui confirme l'idée d'une forte influence exercée par le milieu, est celui de l'impuissance à maîtriser sa propre destinée. Les autres secteurs qui seront soumis à une étude détaillée sont les relations sociales, l'instruction, les qualifications et l'expérience professionnelle, la motivation et les particularités psycho-physiologiques. Il existe, dans chacun de ces secteurs, une certaine quantité de preuves permettant d'étoffer et de préciser les caractéristiques générales des défavorisés. Certains secteurs s'imposent plus que d'autres, tant par leur impact apparent sur le déroulement de la vie des individus que par leur présence répandue dans l'ensemble de la population défavorisée.

La question de l'impuissance à maîtriser sa propre destinée sous-tend un grand nombre de manifestations du désavantage social et économique. Cette question peut être considérée comme formant le lien entre les forces exercées par le milieu et les attitudes et comportements qui tendent à restreindre la capacité des personnes de mener une vie productive. La nature convergente de l'impuissance a été décrite dans le plan expérimental que la Société de relance de Nouvelle-Écosse avait dressé pour 1969. Selon ce document, les personnes qui vivent dans la pauvreté pendant une période de temps prolongée acquièrent peu à peu une tendance au désespoir et à l'impuissance, qui réduit consi-

dérablement leurs possibilités d'améliorer leur sort. Ce fatalisme se reflète dans des attitudes défaitistes et une résistance au changement. Le cynisme empêche fréquemment ces personnes de faire appel à une aide extérieure ou même de se prévaloir des possibilités existantes [74, pp. 7-8]. Aumack, de la Société de relance de l'Alberta, nous fournit une analyse encore plus poussée du phénomène. Il distingue trois catégories d'impuissance. L'impuissance économique se traduit par l'incapacité de consolider son pouvoir salarial, à cause d'un état de chômage ou de sous-emploi chronique. L'impuissance sociale résulte de l'anomie et du défaitisme, qui entravent les relations entre la personne concernée d'une part, la société et d'autres personnes ayant une certaine importance, d'autre part. L'impuissance politique se trouve perpétuée par le statut minoritaire et le paternalisme des bureaucraties gouvernementales [11, p. 1]. Les Indiens assujettis aux traités, en particulier, se trouvent dans une situation où il leur est impossible de réussir sur le plan économique pour une foule de raisons, mais il leur est tout aussi impossible, par ailleurs, de tomber en deçà d'un certain niveau minimal, à cause des programmes d'aide fédéraux. Les voies menant à l'amélioration ou à la détérioration de la situation économique sont toutes deux également fermées. La Société de relance du Nouveau-Brunswick fait remarquer que l'état de dépendance vis-à-vis du bien-être social représente également une entrave sérieuse aux aspirations et aux motivations des personnes dont elle s'occupe [110, p. 1]. La Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard en est arrivée à prôner l'idée selon laquelle les défavorisés ont perdu le pouvoir de diriger leur propre vie [86, p. 50]. Pour en arriver à cet état de choses, les intéressés passent par un processus qui peut s'analyser en trois stades: la frustration, l'apathie et, finalement, le fatalisme. Vouloir renverser ce processus constitue une gageure extrême pour ceux qui planifient les programmes. Le risque est grand, effectivement, de voir les personnes défavorisées considérer les efforts déployés en vue de leur venir en aide comme de nouvelles interventions par des forces extérieures dans leur développement personnel et professionnel. La création d'un sens du contrôle sur la fatalité ou, pour employer l'expression du psychologue Julian Rotter, le contrôle interne du lieu de renforcement, fera l'objet de discussions ultérieures, à la partie II du présent rapport, dans le contexte des programmes des sociétés de relance.

L'aptitude à établir de bons rapports avec les autres personnes, avec les institutions sociales et avec la société dans laquelle on vit est peut-être le facteur prépondérant d'une vie vraiment vécue. Relance Nouveau-Brunswick a décelé, comme caractéristique très répandue chez les défavorisés, un sens d'aliénation envers le gros de la société [110, p. 1]. Relance Alberta estime que même des ouvriers spécialisés échouent dans leur vie sociale hors des heures de travail et que cet échec contribue à diminuer la valeur de leur compétence [3, p. 3]. Le même organisme rapporte que dans certaines localités, se bagarrer, s'enivrer ou refuser de travailler sont en train de devenir des comportements plus ou moins acceptés par la société. En d'autres termes, l'échelle des valeurs

sociales de la collectivité locale est en train de devenir l'antithèse de celle de la société dans son ensemble [10, pp. 17-21]. Certains faits laissent croire que beaucoup de pauvres ont des relations plus étroites avec leurs parents et leurs amis que n'en ont les gens plus riches. Bentley, dans une étude sur les modes de vie des défavorisés, entreprise pour le compte de Relance Nouvelle-Écosse, rapporte que ceux-ci semblaient moins insatisfaits de leur vie conjugale et plus satisfaits de leurs enfants, ce qui reflète des liens plus étroits que ceux qui existent dans les milieux plus favorisés [15, p. 67]. Il semble donc qu'on ne puisse nier les besoins sociaux de l'homme et que, lorsque ces besoins ne sont pas satisfaits par l'identification de ce dernier aux normes et aux institutions de sa communauté, ils ont tendance à être satisfaits à l'intérieur du cercle restreint de la famille et du quartier.

Le degré d'instruction a été étudié plus tôt dans ce rapport, et les résultats indiquent qu'un aspect important des lacunes attribuables à un milieu défavorisé réside dans le niveau très bas d'éducation et de connaissances élémentaires d'un grand nombre d'habitants des régions en cause. Relance Nouveau-Brunswick laisse entendre que dans beaucoup de cas l'aptitude à apprendre est elle-même limitée [110, p. 1]. Ceci s'explique peut-être, en partie, par l'attitude envers l'instruction; chez les stagiaires de Relance Nouvelle-Écosse, ces attitudes étaient liées aux autres indices de carences de connaissances [28]. Dans l'étude des modes de vie des défavorisés, Bentley a remarqué que la carence d'éducation, tant en termes objectifs (obstacles plus nombreux à l'accès aux études) qu'en termes subjectifs (aspirations moindres), représente une situation très réelle dans une communauté défavorisée [15. p. 69].

Tout le passif des défavorisés, dans le domaine du travail, ne tient pas dans le simple fait de ne pas avoir d'emploi. Il arrive souvent qu'une personne encore jeune ait occupé plusieurs emplois, la plupart serviles et de courte durée, et qui se sont terminés d'une façon qui laisse planer des doutes sur la compétence de cette personne. Une telle expérience tend à créer chez la personne une ambivalence envers le travail [110, p. 1]. Plusieurs des sociétés ont tenté de définir ce passif qui rend une personne moins apte à être embauchée, selon les employeurs de la région. En d'autres termes, on demandait: « Qu'est-ce qui fait qu'un ouvrier ne donne pas satisfaction? » Relance Alberta rapporte que les réponses étaient centrées sur les relations familiales et l'ivrognerie, qui entraînaient des absences trop nombreuses [4, p. 32]. Les données soumises par Relance Manitoba et Relance Île-du-Prince-Édouard ont été combinées dans le tableau 4, car les catégories utilisées sont à peu près parallèles. Il faut se rappeler que ces réponses ont été recueillies au cours d'entrevues et représentent par conséquent le jugement subjectif des employeurs au sujet des employés qui n'ont pas donné satisfaction. Elles reflètent donc des façons de penser et des attentes qui pourraient bien avoir pour effet d'accroître les défauts réels que le défavorisé présente au travail.

Cependant, les employeurs ne sont pas les seuls à prétendre que le défavorisé manque d'ambition ou de motivation. Le premier plan d'action rédigé

Tableau 4. Raisons pour lesquelles les employés n'ont pas donné satisfaction dans les régions étudiées par les sociétés de relance du Manitoba [41, p. 56] et de l'Île du-Prince-Édouard [47, p. 31]

<i>Motif d'insatisfaction</i>	<i>Manitoba</i>	<i>Île-du-Prince-Édouard</i>
Manque d'ambition	34% ^a	51%
Manque de sens des responsabilités et d'honnêteté	37%	5%
Manque de formation appropriée	20%	5%
Défauts de personnalité	4%	4%
Alcoolisme	—	14%
Absentéisme	—	3%
Autres motifs	5%	18%

^a Les chiffres représentent le pourcentage d'employeurs qui ont mentionné chacune de ces raisons comme le motif le plus fréquent d'insatisfaction.

par Relance Nouvelle-Écosse contenait un avertissement selon lequel le manque de motivation est le problème le plus important [70, p. 20], et cette importance ne se borne pas au fait qu'il touche un grand nombre de personnes. On admet que c'est un des défauts auxquels il est le plus difficile de remédier parmi ceux qui peuvent nuire à la réussite d'un individu, en période de formation ou au travail. Warren, en décrivant la méthode de motivation adoptée par le Programme de préparation à la vie de Relance Saskatchewan, cite les paroles de Carl Rogers: « Traiter un manque de motivation consciente chez l'individu est plus difficile que traiter une psychose » [97, p. 144]. Selon une étude menée par Lafferty pour le compte de Relance Île-du-Prince-Édouard, ce problème est plus fréquent dans les milieux ruraux. Malgré que la population du comté de Kings, dans l'Île-du-Prince-Édouard, soit presque entièrement rurale, on a trouvé que le degré de motivation était beaucoup plus élevé dans les centres de plus de 1,000 habitants que sur les fermes et dans les petits villages. Dans les villes, 45% des adultes ont eu des résultats élevés aux tests de motivation, alors que, dans les villages et sur les fermes, 25% seulement ont obtenu des résultats élevés. On remarquait aussi une augmentation marquée de la motivation en fonction de l'instruction et de la complexité du travail. La motivation était plus élevée chez ceux qui travaillaient à leur propre compte, mais les effets d'une motivation élevée en termes de revenus supérieurs se remarquaient beaucoup plus chez ceux qui étaient à l'emploi d'une autre personne. La proportion d'hommes possédant une forte motivation avait tendance à diminuer en fonction de l'âge. On ne remarquait pas de diminution semblable chez les femmes [48, p. 28]. Les façons de mesurer la motivation, de même que des recommandations visant à l'accroître, seront étudiées dans la deuxième partie du rapport. D'autres facteurs psychologiques inhérents aux milieux défavorisés seront aussi mis en évidence lors de l'examen subséquent des méthodes et des bases du programme. Il suffit pour l'instant de mentionner que Relance Île-du-Prince-Édouard a adopté quatre

caractéristiques psychologiques comme hypothèse de travail pour décrire le genre d'individus auxquels la Société tente de venir en aide. Ce sont :

1. faible degré de motivation,
2. faible goût du risque,
3. croyance à l'inutilité des efforts personnels en vue d'améliorer son sort,
4. goût peu marqué pour la mobilité d'emploi ou la mobilité géographique [114, p. 10].

Bien qu'on admettait parfois que certaines personnes avaient besoin d'aide au sujet de problèmes assez sérieux d'adaptation émotive, on ne laisse entendre nulle part que de tels problèmes soient caractéristiques des défavorisés. La proportion pourrait, peut-être, être la même que celle signalée par Relance Nouvelle-Écosse pour les handicapés physiques. Parmi les chômeurs adultes du comté de Yarmouth, 7.4% étaient sans emploi à cause de blessures ou de maladies chroniques [24, p. 3]. Il ne semble pas que des problèmes exigeant une intervention médicale aient été plus fréquents chez les adultes défavorisés que chez les autres habitants des régions concernées. Il faut faire exception dans le cas de Relance Alberta qui signale la fréquence alarmante de troubles gastriques et respiratoires dans une communauté éloignée d'indigènes, par suite du manque général d'hygiène chez toute la population [34]. C'est un exemple de traits caractéristiques qui nous forcent à étudier les problèmes spéciaux des indigènes et certaines particularités que les Indiens possèdent à un degré plus haut que les groupes majoritaires de la société canadienne.

4. PROBLÈMES ET PARTICULARITÉS DES INDIGÈNES

Les documents rédigés par les sociétés de relance des trois provinces des Prairies mettent en relief quelques détails particuliers des conditions désavantageuses chez les indigènes du Canada. Les expressions utilisées dans ces descriptions se rapprochent de celles du premier plan d'action de Relance Alberta: faible niveau socio-économique, logement inadéquat, faible niveau d'instruction, manque de compétence professionnelle, chômage chronique — un niveau de vie n'assurant que le minimum vital [2, p. 6].

Évidemment, tous ceux qui habitent les réserves ne présentent pas les mêmes traits caractéristiques. Un rapport d'enquête sur les ressources humaines de Relance Manitoba distingue trois catégories, en fonction des variations d'adaptation à la vie de la réserve. Il y a tout d'abord ceux qui refusent le mode de vie de la réserve et veulent s'intégrer à la société extérieure. Ils se cherchent un emploi et tentent de rivaliser d'égal à égal avec les Canadiens non indiens. Il y a ensuite ceux qui aiment vivre à la réserve. Ils peuvent profiter de leur vie familiale, chasser et pêcher, et ne désirent travailler qu'en autant que le travail ne nuira pas à ces aspects de leur vie. Puis, il y a les familles aux problèmes multiples, qui comptent sur le bien-être social, et qui

sont marquées par l'alcoolisme, les échecs conjugaux, l'abandon du foyer et les naissances illégitimes [42, p. 29].

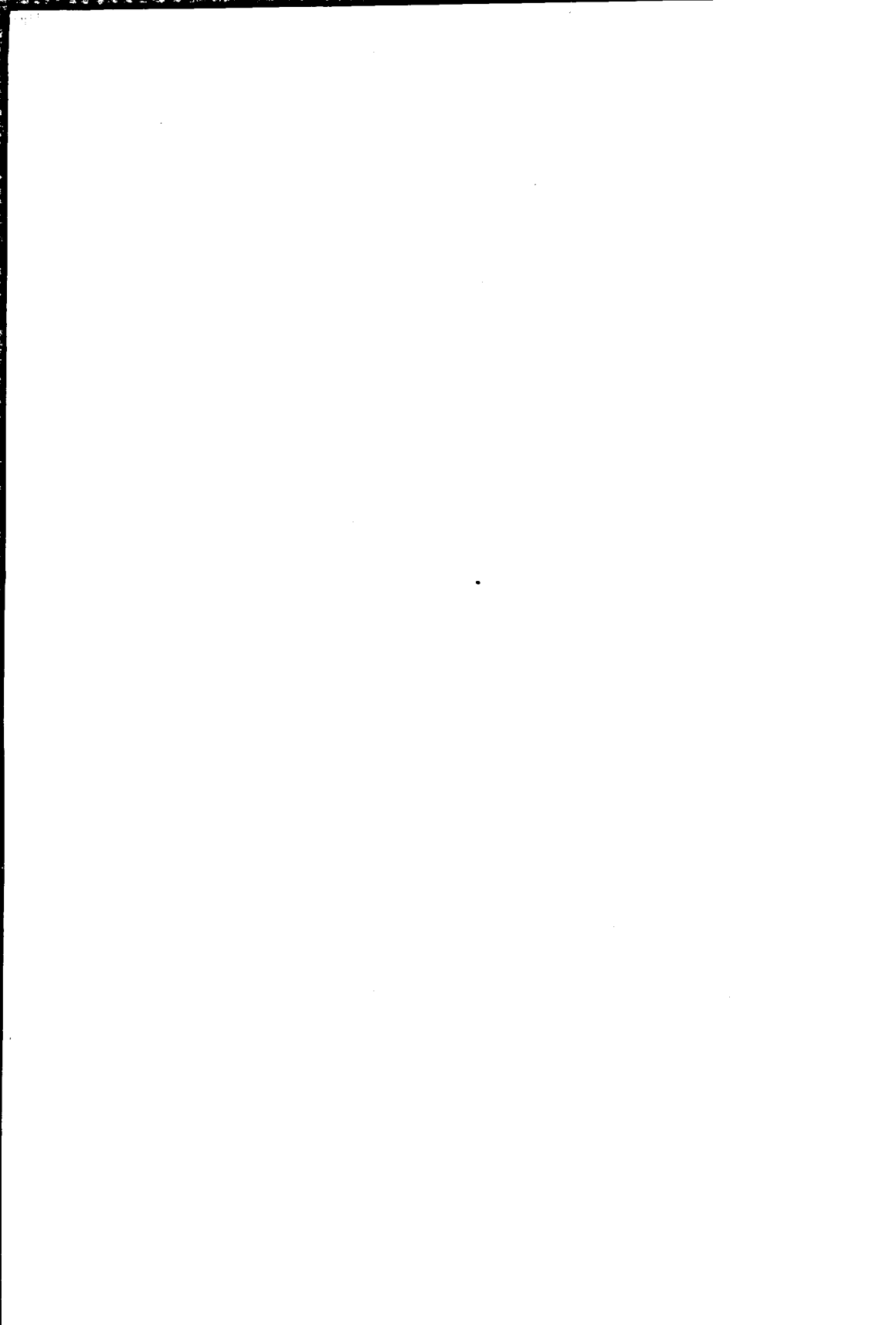
Les problèmes auxquels les Indiens ont à faire face sont souvent étudiés dans les documents du Programme de relance en fonction des tensions qui se produisent par suite de l'interaction entre la culture indigène et la culture européenne. Selon un rapport de Relance Manitoba, étant donné que l'implantation de l'industrie amène un accroissement de la population et une diminution du milieu naturel, l'Indien entre de plus en plus en contact avec les Blancs [56, p. 57]. Sur plusieurs points, les valeurs culturelles et les mœurs indiennes sont à l'opposé de celles que l'on trouve dans les traditions venues de la Grande-Bretagne et de l'Europe occidentale. L'Indien tend à axer sa vie sur le présent, plutôt que sur l'avenir; il accorde une grande valeur aux relations humaines et une très faible valeur aux biens matériels. C'est pourquoi souvent il n'éprouve aucun désir de déménager dans un endroit où il pourrait se trouver un emploi. Il lui semble préférable de demeurer où il est aimé et où il ne possède rien, plutôt que de prospérer parmi des étrangers hostiles [2, pp. 74-75].

Un des obstacles que doivent souvent affronter les Indiens qui veulent acquérir une formation ou commencer à travailler, c'est le problème de la langue. Dès sa première journée à l'école, l'enfant indien est mis en contact avec des idées nouvelles exprimées dans une langue nouvelle. Par conséquent, il peut en arriver à se convaincre qu'il n'est pas capable d'apprendre; il peut développer en lui une hostilité envers l'école [96, p. 2]. L'impossibilité de comprendre et d'utiliser efficacement la langue anglaise sera le principal obstacle à son épanouissement, tout au long de sa vie; elle l'empêchera de prendre confiance en lui-même et de développer sa capacité de résoudre les problèmes dans les domaines où les deux cultures se rencontrent. Relance Saskatchewan signale que même dans les programmes où l'on avait apporté un soin particulier à l'orientation efficace des stagiaires indiens et métis, le taux d'abandon était beaucoup plus élevé que parmi les Blancs [92, p. c 1]. Le processus d'éducation met en relief les tensions culturelles, et la façon la plus facile de s'en sortir est de rentrer chez lui.

Pour l'Indien, se trouver un emploi est toute une entreprise. Les occasions d'emploi augmentent dans le Nord mais, d'une part, selon l'expression d'un Indien de la réserve du Pas: « Les gens ne peuvent pas s'adapter facilement au nouveau mode de vie . . . puisqu'ils ne savent pas ce qu'est l'industrie » [59, p. 48]; d'autre part, les contremaîtres et les administrateurs blancs sont souvent influencés, lorsqu'ils songent à embaucher un Indien, par les clichés concernant la paresse et l'instabilité que l'on attribue aux indigènes. Relance Manitoba a découvert des indices de discrimination dans l'embauchage: lorsque le candidat à un poste est indien, on applique certaines « exigences non stipulées » [53, p. 49]. S'il est embauché, c'est souvent pour des travaux serviles tout à fait routiniers. Ce genre de travail contribue à empirer la situation. Comme le signale Relance Manitoba, il ne s'agit pas

d'attitudes qui déterminent l'emploi, mais plutôt de l'emploi qui détermine les attitudes [53, p. 128]. Fondamentalement, l'attitude de l'Indien envers le travail reflète l'éthique de sa culture. La régularité, la ponctualité et le travail pour le travail n'ont guère de contrepartie dans son mode de vie. Tout son modèle culturel est en conflit avec les qualités que la société industrialisée attend de ceux qui s'y trouvent un emploi [2, p. 23]. Quelques indices laissaient croire à une amélioration des relations inter-ethniques dans le monde du travail. On peut voir les conséquences de ces améliorations dans une étude sur la durée de l'emploi dans l'industrie minière du nord du Manitoba. Le rapport à ce sujet indiquait que les indigènes conservaient leur emploi aussi longtemps que les non-indigènes [62, p. 33].

La disparition rapide d'une attitude complaisante de la part des Indiens est la meilleure preuve du changement dans l'orientation mutuelle des sociétés indigène et blanche au Canada. Les Indiens se rendent de plus en plus compte des problèmes auxquels ils ont à faire face et revendiquent plus ouvertement leurs droits. Ce mouvement visant à mieux s'affirmer représente un compromis avec leur culture, mais un compromis qu'ils sont de plus en plus prêts à faire en vue de préserver d'autres éléments de leurs traditions et d'occuper une place digne dans la société canadienne de l'avenir.



Programmes

A. VARIABLES DONT IL FAUT TENIR COMPTE

1. NOTIONS DE LA NATURE HUMAINE

La Société de relance de l'Alberta a exprimé sa croyance en l'idée que chaque individu peut participer à des activités qui aboutissent à un mode de vie ayant un sens et lui procurant le succès et qu'il a le droit d'être et de se sentir un être humain, quelles que soient les circonstances [4, p. 32]. Dans la présente partie de notre exposé d'ensemble, nous passerons en revue quelques-unes des activités conçues pour favoriser une meilleure adaptation en modifiant certains aspects du développement psychosocial de ceux qui prennent part au Programme de relance. Auparavant, il peut être intéressant d'examiner certaines hypothèses au sujet de la nature humaine proposées aux diverses sociétés de relance pour les aider à saisir en quoi consiste cette qualité d'humanité que les gens ont le droit de réaliser en eux-mêmes. La plupart de ces modèles théoriques en harmonie avec l'objectif des sociétés, qui est la formation, sont formulés dans le langage de l'apprentissage et de la modification du comportement.

Himsl, dans un chapitre portant sur le fondement philosophique de la préparation à la vie [98, pp. 128-136], définit la nature de l'homme en termes existentiels; par exemple, il parle de « confirmer le savoir par l'expérience personnelle et l'utilité » et de « renforcer chez l'individu l'aptitude à rendre compte de sa conduite et le désir d'assumer la responsabilité de ses actes ». Voilà un appel en faveur d'une compréhension de l'humanité en tant que *personne*. Je puis d'autant mieux saisir la nature humaine que je comprends la nature de ma propre expérience vécue, non pas de celle de l'humanité en général ni de celle que j'ai déjà vécue ou que je vivrai un jour. Himsl démontre l'utilité d'un tel concept lorsqu'il s'agit d'apprendre à vivre, et tout particulièrement, à la lumière de la définition suivante de l'art de vivre: « Aptitude à

résoudre des problèmes de façon responsable et comme il convient de le faire ». La personne ainsi préparée à la vie dit en effet « Ma qualité d'humanité est déterminée par la qualité de mon existence quotidienne ».

Le même auteur nous donne une conception à deux dimensions selon laquelle la qualité de vie de l'individu peut se caractériser par deux types distincts d'aptitudes (voir figure 2). Le long de l'axe horizontal se trouvent les aptitudes en quelque sorte négociables, l'axe vertical représentant l'aptitude à résoudre les problèmes de la vie. Les premières aptitudes constituent la capacité à se trouver un emploi et à gagner de l'argent tandis que les secondes sont de nature personnelle et sociale.

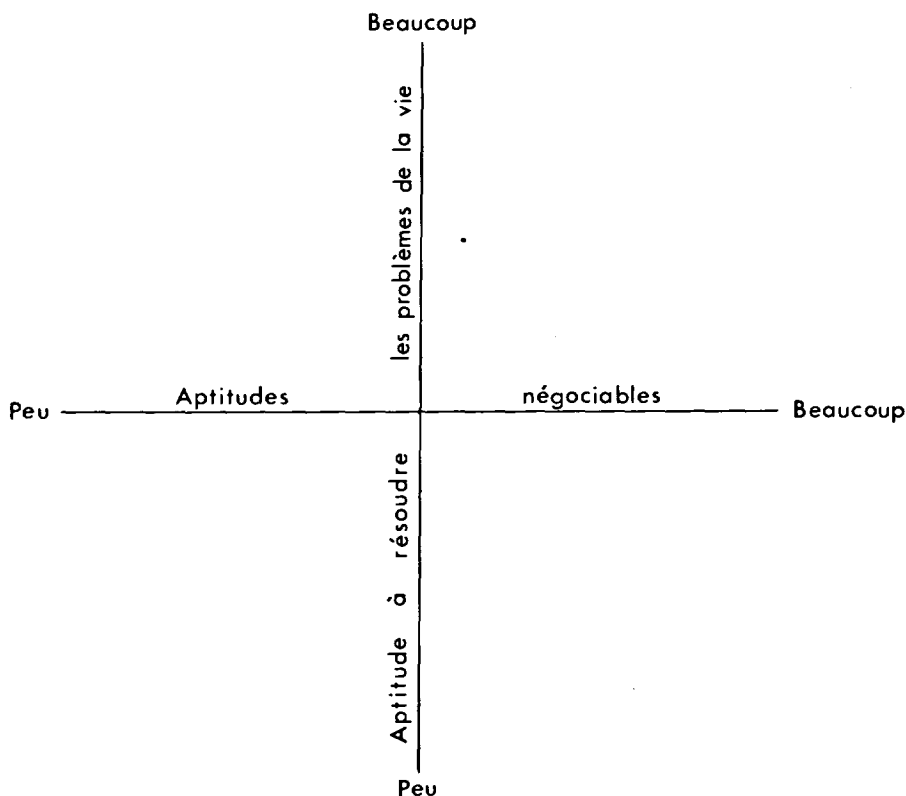


Figure 2. Les aptitudes

Warren dans un écrit où il expose lui aussi la théorie à la base de la préparation à la vie, nous propose un moyen de comprendre la personne en termes de « niveaux de fonctionnement humain ». Il en propose neuf pour chacune des sept fonctions suivantes: émotion, ténacité, expression d'opinions et d'idées, expression de sentiments, attitude à l'égard de la vérité, d'autrui et de la responsabilité. Au point d'intersection d'un niveau et d'une

fonction, se trouve une définition opératoire qui permet de déterminer à quel niveau il est possible de classer l'individu. Par exemple, la fonction « expression d'opinions et d'idées » peut s'étendre du « rejet total des idées contradictoires », au niveau un, à la « recherche des différents points de vue afin d'accroître son savoir et de modifier son opinion », au niveau neuf. Dans « attitude à l'égard d'autrui, » on trouve à l'une des extrémités « aucun effort en vue de diriger les autres » et à l'autre, « par son enthousiasme et son esprit créateur, obtient l'appui des autres » [95]. Il y a lieu de croire que les fonctions sont considérées comme épuisant toutes les possibilités. C'est dire que l'existence humaine tout entière se trouve résumée en ces sept fonctions.

Jones et Herzog, de la Société de relance de la Nouvelle-Écosse, ont fait une étude comparative des modèles psychodynamiques et comportementaux de la nature humaine. Les deux théories portent sur ce qui détermine le comportement humain. Selon la théorie psychodynamique, un état intérieur ou psychisme existe chez l'homme, qui est le produit des pulsions fondamentales qu'il apporte en naissant. Ces pulsions sont modifiées et supprimées lorsqu'elles se trouvent soumises à certaines forces découlant des normes de la société au sein de laquelle vit l'individu. Il en résulte un état psychique qui est la personnalité et dont une grande part se forme et est emmagasinée dans l'inconscient dès les premières années de la vie. Le comportement trouve son explication dans le déséquilibre qui se produit entre l'environnement de l'individu et les profonds besoins enracinés dans sa personnalité. Ses actes visent à soulager cette tension. La faille de cette théorie est qu'elle ne cherche ni à expliquer les modes de comportement de l'adulte ni à les modifier.

A la base du modèle comportemental ou behavioriste se trouve aussi l'hypothèse voulant que certains besoins soient innés et que d'autres s'acquiescent du fait de l'interaction de la personne et de son milieu physico-social. Toutefois, selon les tenants de la théorie behavioriste, la satisfaction de ces besoins est beaucoup plus que la simple restauration de l'équilibre. Les événements qui rendent possible (ou impossible) la satisfaction des besoins deviennent des agents de renforcement, ce qui veut dire que certains actes sont récompensés ou punis selon qu'ils réduisent ou exacerbent l'état de besoin. Lorsqu'une réponse est récompensée, la probabilité de sa répétition augmente. Si au contraire elle est punie ou si elle n'est d'aucune conséquence quant aux besoins de l'individu, sa répétition est moins probable. Selon Jones et Herzog, dans ce modèle, le psychisme de l'homme, formé surtout de son bagage d'apprentissage, des frustrations imputables à son milieu culturel et de ce que la vie lui a appris à prévoir comme conséquences de certaines activités, peut être en tout temps modifié par l'apport judicieux des aspects de l'environnement social (contingences) qui constituent des conséquences gratifiantes ou punitives de certaines activités; ainsi, il est toujours possible de modifier les modes de comportement [45, p. 47]. L'utilité de ce modèle pour le développement humain tient en partie en ce qu'il ne nécessite pas de propositions au sujet de l'ensemble des attitudes, des valeurs et autres entités intérieures de la personne. On ne

considère plus ces entités comme des *causes* du comportement mais bien comme des *résultats*. Le premier avantage de ce modèle est qu'il tient pour acquis que le comportement change et que les changements peuvent être systématiquement modelés par la disposition de contingences appropriées entre la conduite de la personne et ses conséquences. Dans la section B qui suit nous passerons en revue quelques applications de cette théorie.

Dans un exposé sommaire, le service d'orientation de la Société de relance de la Nouvelle-Écosse présente un modèle de comportement humain fondé sur la théorie du renforcement qui tente de donner un sens à quelques-uns des termes fréquemment employés pour décrire la personnalité par ceux qui s'intéressent à la formation et à l'orientation des personnes défavorisées. En premier lieu, ce modèle définit trois genres d'activités qui se déroulent dans l'organisme humain: action, pensée et émotion. La contiguïté de toute activité appartenant à n'importe quel de ces deux genres est un renforcement. Par exemple, lorsqu'un acte est suivi d'une émotion agréable, la probabilité qu'il se reproduise est plus grande. Si l'émotion est désagréable, la probabilité de répétition de l'acte est plus faible. Si quelqu'un perçoit qu'un acte compliqué est correctement ou incorrectement exécuté, cette information aura pour effet de renforcer la chaîne de réponses de façon à rendre plus probable la bonne réponse, la fois suivante. La figure 3 montre l'interrelation de ces genres d'activité humaine.

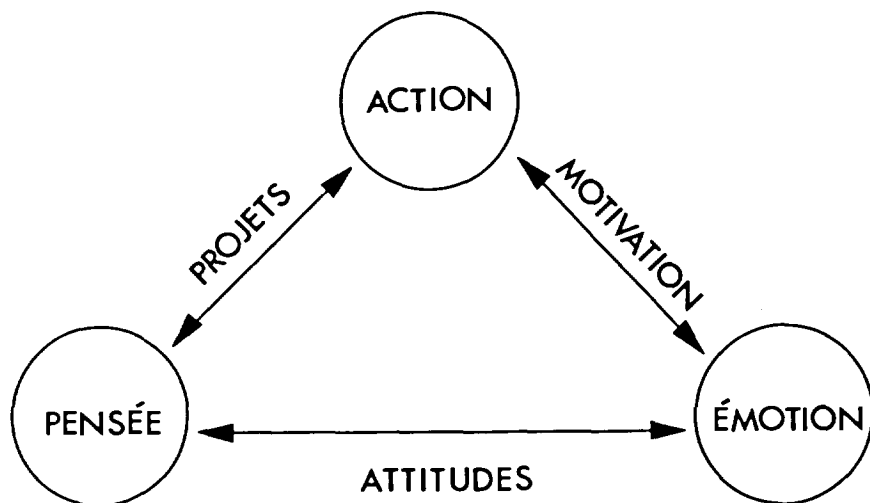


Figure 3. Interrelations hypothétiques entre trois types de comportement humain.

Les associations réitérées entre les activités de n'importe quel de ces deux genres représentent des prédispositions acquises à se comporter d'une certaine façon. On appelle attitudes les prédispositions découlant de l'association de la pensée et de l'émotion tandis que l'association de l'action et de l'émotion engendre la motivation et celle de l'action et de la pensée prédispose à faire des projets et à prendre des décisions. Ces variables qui sont censées intervenir et qui semblent plus stables et résistantes au changement que les genres d'activités pris isolément, représentent des attributs de l'individu qui présentent un intérêt primordial pour ceux qui conçoivent et dirigent des programmes visant à modifier le comportement des désavantagés. Le modèle a une double utilité. D'abord, il rappelle à ceux qui exécutent les programmes que le changement de la personnalité s'opère en fin de compte, grâce à ce qui se produit chez la personne et non par l'action du professeur, du conseiller ou de qui que ce soit. Ensuite, le changement ne peut s'effectuer ou ne peut être orienté si l'intervention s'exerce sur un seul genre d'activité. Le développement humain comporte l'association d'activités appartenant aux trois genres — action, émotion et pensée — ces activités produisant des changements durables et propices à une meilleure adaptation dans les attitudes, la motivation et la capacité de décision de la personne [30, p. 6].

Tracey, écrivant en tant que membre du personnel auxiliaire affecté au Programme de relance, à la Direction des études sociales et humaines du ministère de l'Expansion économique régionale, a proposé qu'on adopte comme modèle, la hiérarchie des besoins humains de Maslow moyennant certaines modifications, compte tenu du souci inhérent au mandat du Programme de relance relativement aux besoins socio-psychologiques encore insatisfaits des personnes et à leur rapport avec les aspects économiques de la privation [116, p. 1]. On suppose que les carences que connaissent les pauvres dans leur existence quotidienne peuvent se résumer aux cinq niveaux de besoins humains tels que décrits dans la hiérarchie de Maslow. Le tableau 5 présente les besoins particuliers échelonnés qui se rapportent aux problèmes éprouvés par les personnes défavorisées.

Fait intéressant, si les observations généralement acceptées sont vraies, on constate qu'à mesure qu'on atteint des niveaux plus élevés de besoins la distance diminue entre les seuils de satisfaction du pauvre et du riche. Autrement dit, l'écart entre la pauvreté et la richesse, en termes d'abri (au niveau un), peut être très grand, alors que ce qui les sépare en termes de témoignages d'affection et d'amour (au niveau trois) sera beaucoup moindre [116, p. 5]. Cela n'est certes pas une consolation pour les pauvres si l'on en juge par l'observation de Maslow selon laquelle la satisfaction des besoins d'un ordre supérieur ne devient importante que lorsque l'individu a satisfait à tous ses besoins d'importance au niveau inférieur. Ainsi, l'individu ne peut réellement obtenir la satisfaction de ses besoins en matière d'estime de soi (niveau 4) s'il éprouve des besoins plus pressants touchant la sécurité du revenu et l'emploi (niveau 2). Selon Tracey, pour les économiquement faibles, la satisfaction

Tableau 5. Hiérarchie des besoins humains de Maslow, selon une définition de la pauvreté fondée sur la multiplicité des privations [116, p. 3].

Niveau 1*	BESOINS PHYSIOLOGIQUES FONDAMENTAUX Nourriture Vêtement Abri Santé Confort
Niveau 2	PROTECTION, SÉCURITÉ Stabilité de l'emploi et du revenu Sécurité du voisinage Indépendance financière
Niveau 3	AMOUR, AFFECTION, ACTIVITÉ SOCIALE Stabilité familiale Intégration à la communauté et à la vie sociale Appréciation dans les décisions de la communauté
Niveau 4	AMOUR-PROPRE ET VALORISATION PERSONNELLE Attitudes et comportement permettant de se valoriser plutôt que de s'abaisser Estime de soi Niveau d'aspiration qui suscite le développement
Niveau 5	RÉALISATION DE SOI, ACCOMPLISSEMENT Enrichissement culturel Loisirs créatifs Système valorisant de valeurs inter-individuelles Épanouissement personnel

* Les niveaux inférieurs priment sur les niveaux supérieurs.

de besoins plus fondamentaux doit précéder la satisfaction de ceux à des niveaux plus élevés [116, p. 9]. Ce fait ne doit pas reléguer dans l'obscurité certains besoins particuliers que ressentent les personnes défavorisées. Tracey donne quelques exemples. Au niveau 3, un des traits distinctifs du pauvre demeure l'aliénation réelle et significative par rapport à la société. Au niveau 4, il peut y avoir des carences sur tous les plans: estime de soi, valorisation personnelle, attitudes et comportement valorisants et fierté de ses réalisations et de soi [116, pp. 6-7]. Samuel Johnson a toutefois anticipé les vues de Maslow; en effet, deux cents ans auparavant, il écrivait en substance au sujet de la pauvreté: l'esprit et le corps souffrent ensemble; il n'y a pas d'adoucissement à ses misères; c'est un état en lequel aucune vertu n'est mise en lumière et aucune conduite ne peut éviter le blâme; un état où la gaieté est de l'insensibilité et le découragement, de la pose, où les épreuves sont sans honneur et les labeurs, sans récompense ¹.

La théorie behavioriste de la nature de l'homme se fonde sur de nombreuses recherches expérimentales. En un sens, cette École a su, mieux que les autres, intégrer les principes scientifiques de la recherche à ses études du comportement. Comme les physiciens qui explorent la nature de l'univers physique, les behavioristes supposent qu'ils peuvent, par l'expérimentation rigoureuse et minutieuse, découvrir la vérité au sujet de la nature de l'homme

¹ Samuel Johnson, dans *The Rambler*, 18 septembre 1750.

et que cette vérité sera désormais l'assise d'une technologie du développement humain. Bien que la valeur de leurs résultats et la rigueur de leurs essais en vue d'utiles applications doivent être reconnues, il est encore légitime et nécessaire de se demander ce que serait la qualité de vie et même la nature de l'homme après des années de recours à une technologie expérimentale du changement du comportement, vérifiée de façon empirique. L'univers socio-comportemental ne semble pas admettre d'énoncés définitifs de ses propriétés. Les découvertes de ceux qui étudient le comportement, dussent-elles être aussi largement appliquées que le souhaiterait Skinner [105], provoqueraient une vague de nouveaux phénomènes dans cet univers. Il est dans la nature de l'homme, en tant qu'individu et que société, d'évoluer et de se développer au point même qu'on ne peut plus invoquer les rapports légitimes qui valaient autrefois comme base du développement optimal du comportement humain.¹

L'homme existentiel tel que décrit dans les documents de la Société de relance de la Saskatchewan déterminera lui-même ce qui peut lui servir d'agent de renforcement. Ceci peut être déterminé empiriquement dans les cas particuliers. Selon la théorie de Maslow, il existe des catégories d'événements d'ambiance qui servent d'agents de renforcement différentiels au fur et à mesure que l'homme se développe. La personne défavorisée sera récompensée si elle peut jouir du confort physique nécessaire et d'un sentiment de sécurité. A un stade ultérieur de développement, elle cherchera à satisfaire des besoins d'un ordre supérieur. Il se peut que l'homme qui atteint son épanouissement personnel soit celui qui dispose lui-même les événements de son environnement qui, en tant qu'agents de renforcement, maintiennent et continuent de modeler son comportement.

2. CROYANCES ET COMPORTEMENTS FAVORISANT L'ADAPTATION

Si les programmes destinés aux adultes défavorisés devaient viser à modifier le comportement, le problème sur lequel il serait le plus facile de se prononcer serait celui de choisir les agents de renforcement qui conviennent. La détermination d'objectifs comportementaux est une question beaucoup plus complexe. Lors du second symposium sur la formation élémentaire des adultes qui eut lieu au cours de l'été de 1968 dans le cadre du Programme de relance, un délégué de l'Alberta a déclaré qu'il importe vraiment de savoir ce qui rend l'homme capable de se suffire à lui-même [117, p. 7]. On peut interpréter cette phrase de deux façons. Il se peut que la personne se demande simplement quelles interventions doit inclure le programme pour atteindre son but, bien clair dans l'esprit de chacun, quant à la modification du comportement et des attitudes. Il se peut aussi qu'on veuille rechercher un ensemble de conduites et de croyances susceptibles de définir l'homme qui se suffit à lui-même. Les sociétés de relance ont pris part à cette dernière recherche qui fera l'objet de la présente section.

¹ Cette critique de la position skinnérienne est inspirée d'une étude critique de *Beyond Freedom and Dignity* faite par Chris Argyris et parue dans le *Harvard Educational Review*, vol. 41, n° 4, novembre 1971.

a. *Croyances, attitudes et motivations (variables)*

Les objectifs exposés par la Société de relance de l'Alberta s'appuient sur la nécessité pour les indigènes d'adopter un nouveau groupe de valeurs conformes à celles de la société contemporaine. Il fallait rechercher un équilibre entre l'affirmation du sentiment de responsabilité et d'obligation en tant que citoyen canadien [2, p. 9] et le maintien du droit d'appartenance à un groupe différent sur le plan culturel dans la fierté et la dignité [3, p. 32]. La Société de relance du Manitoba a d'abord fait observer que les anciennes traditions étaient en voie de disparaître, en effet, mais qu'il ne serait pas sage de supposer que notre tâche consiste simplement à accélérer cette acceptation de la mentalité régnante du monde nord-américain industrialisé [53, p. 57]. La Société se proposait de faire une étude approfondie du système de valeurs qui prévaut dans les communautés indigènes et dans les milieux professionnels accessibles de la région. En termes opératoires, on a défini le système de valeurs d'un individu comme l'ordre d'importance selon lequel il range les objectifs généraux qu'il s'est fixés dans la vie et dans son travail [54, p. 16]. Il semble que les sociétés de relance aient éprouvé une certaine répugnance à tenter de produire des changements de telle sorte que maintenant ce qui, par le passé, avait une grande valeur pour les participants au programme n'avait plus la même valeur. C'est là un domaine où l'on s'accorde à reconnaître le caractère sacré du droit de l'individu de conserver son système de valeurs. Cette hésitation n'a nulle part été aussi bien exprimée que par la Société de relance du Nouveau-Brunswick où l'on a parlé « d'une brisure distincte » avec les politiques visant à manipuler les systèmes de valeurs. On s'est plutôt efforcé d'établir dans la communauté certaines conditions à l'égard desquelles les gens peuvent modifier, au besoin, leur système de valeurs pour tirer parti des nouvelles formes d'occasions [103, p. 17].

Les documents touchant les programmes de relance font souvent valoir l'importance des valeurs relatives au travail et l'on semble beaucoup mieux disposés à effectuer certains changements dans ces genres de valeurs. Relance Manitoba a parlé de l'« incongruité normative » entre la personne et l'emploi qu'elle occupe comme d'une cause première d'instabilité au travail [53, p. 128]. La formation doit en partie viser à rendre compatibles les échelles de valeurs de l'individu et celles de son travail. Selon l'énoncé définitif du Programme de relance publié par la société fondatrice, il est fondamental pour l'adaptation complète à la situation professionnelle d'accepter la cadence et les attitudes qu'entend faire respecter l'employeur au travail [80, p. 9]. Relance Manitoba nous rappelle, toutefois, qu'il ne s'agit pas d'une simple acceptation passive des normes imposées de l'extérieur pour l'exécution du travail; le travailleur doit plutôt s'identifier à la tâche de sorte que ce qu'il accomplit à son poste puisse être perçu comme une part de l'idée générale qu'il se fait de lui-même, une part acceptable et dont il puisse être fier. Cette identification à la tâche exige que l'individu ait la faculté de prendre des décisions et qu'une certaine diversité lui soit permise de temps à autre dans l'exécution du travail. Bref, l'homme

doit remplacer une ancienne image de soi qui ne peut convenir dans le domaine professionnel par une nouvelle [58, pp. 40-41].

Un trait commun de la personnalité des personnes défavorisées est leur manque de confiance en soi et leur incapacité de se percevoir comme des êtres compétents, indépendants et capables de réussir. Il est tout particulièrement important dans le contexte professionnel que ces personnes acquièrent une image d'elles-mêmes qui soit positive. Comme le dit Donald Super, lorsqu'il exprime une préférence quant à son travail, l'individu émet, en termes professionnels, la notion qu'il a de lui-même [115, pp. 88-92]. Les rapports (à l'exception de l'exposé sur le programme de préparation à la vie de Relance Saskatchewan) sur les interventions faites renferment fort peu de renseignements montrant qu'on a considéré le développement de l'image de soi comme principal moyen de surmonter les désavantages socio-culturels. Relance Alberta cite l'acceptation de soi comme un des buts de l'orientation sociale [4, p. 34] et, en Nouvelle-Écosse, la Société de relance, dans un premier exposé du plan de recherche, insiste sur la nécessité de se fixer des critères de modification de l'image de soi [22, p. 15]. Cette Société a adopté un instrument mesurant à la fois les attitudes à l'égard de soi et la façon dont on perçoit l'attitude des autres à l'égard de soi, ces mesures s'appliquant à tous ceux qui s'inscrivaient au programme de relance de la Nouvelle-Écosse. Le seul résultat qu'on ait signalé est qu'une image de soi quelque peu négative est en fait propice à l'adaptation à certains emplois humbles [38, p. 45]. Apparemment, la personne qui se sent moins compétente, moins intelligente et moins méritante que les autres trouvera l'exécution d'humbles tâches moins contraire à ses attentes. Cette constatation a des conséquences qui sont elles-mêmes incompatibles avec l'objectif qui consiste à favoriser le développement optimal des ressources humaines. Il est clair que pour établir d'autres corrélations de cette variable et trouver le moyen de former chez le défavorisé une image de soi adéquate, il faudra approfondir l'étude de la question.

La variable du mobile de réussite a fait l'objet d'une analyse expérimentale et a été intégrée au programme de la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard. Ces études étaient fondées sur le travail de David McClelland [66] et impliquaient en fait la participation directe de McClelland et de ses collaborateurs. Il s'agissait essentiellement d'étudier le rapport entre le besoin de réussite présent chez l'individu et la croissance économique de la société [48, p. 3]. Au sujet de ce rapport, on peut se demander quel phénomène vient en premier, la mobilisation du désir de réussite chez l'individu ou l'émergence d'une société où ce mobile est renforcé par diverses formes de rétribution. Lafferty conclut le rapport qu'il a rédigé pour la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard en déclarant que les liens précis entre les deux sont probablement réversibles [48, p. 36]. De toute façon le désir de réussir, selon Lafferty, tendait à caractériser ceux qui avaient les situations les plus avantageuses au sein de la société. Il remarque, toutefois, qu'à tous les niveaux il existe des « réserves de motivation » considérables [48, p. 37].

La Société de relance du Nouveau-Brunswick, conformément à sa politique qui est de se concentrer sur les changements structureaux de la communauté, a prétendu qu'il était possible de modifier le mobile de réussite en créant un système de récompense économique plus équitable [103, p. 18]. Dans l'interdépendance entre la réussite individuelle et la réalisation sociale, c'est cette dernière que la Société estime être la cause, la première étant l'effet.

Ce que l'individu attend comme conséquences de ses actes est apparu une variable d'importance dans les ouvrages portant sur le développement des ressources humaines [112, p. 88]. Dans les situations où l'individu anticipe un lien direct entre ce qu'il fait et ce qu'en seront les conséquences pour lui, on dit qu'il possède un lieu de contrôle interne, contrairement à celui qui n'a aucunement le sentiment de maîtriser son destin. Ce dernier estime que ce qui lui arrive est le résultat d'événements qui lui échappent comme la chance, le destin, les actes des autres; il ne lui sera pas facile de modifier de façon satisfaisante son comportement sans doute parce qu'il se croit impuissant à changer les choses. Comme le dit la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard, ces gens-là n'ont plus le pouvoir de diriger leur vie [86, p. 64]. Relance Nouvelle-Écosse a signalé les rapports qui existent entre l'extériorité et la capacité intellectuelle, le succès dans les études et les attitudes à l'égard de l'instruction. Toutes ces variables ont eu tendance à être moins élevées pour ceux dont le lieu de renforcement était extérieur. On a aussi constaté qu'il était plus difficile pour ces personnes de conserver leur emploi, probablement parce qu'à leur sens elles n'avaient pas les moyens de satisfaire aux exigences de l'employeur [78, pp. 99, 101]. La Société de relance du Nouveau-Brunswick ajoute ceci que le phénomène intériorité-extériorité s'est révélé en étroit rapport avec la situation socio-économique, l'influence des stimuli extérieurs, l'emploi, le risque, et les relations réciproques entre l'impuissance, l'action et les opinions politico-sociales [52, p. 2]. L'hésitation apparente de la part de la Société de relance du Nouveau-Brunswick à entreprendre des programmes visant à produire un changement chez l'individu peut probablement être comprise dans le contexte de cette variable. Pour la personne défavorisée, tout fait tendant à indiquer qu'elle change par l'action d'influences extérieures ne fera que confirmer les degrés d'extériorité qui la caractérisent. La Société préfère tenter d'offrir aux gens un certain nombre d'options intelligentes de façon qu'ils puissent se mettre à croire que les démarches qu'ils entreprennent déterminent effectivement les récompenses qu'ils obtiennent plus tard.

b. *Comportement extérieur*

Le signe le plus immédiatement apparent d'un comportement propice à l'adaptation chez quelqu'un qui se cherche un emploi est la façon dont il se présente. Au cours d'une enquête, la Société de relance de la Nouvelle-Écosse a demandé aux employeurs quels facteurs ils jugeaient les plus importants lorsqu'ils embauchaient de nouveaux employés. Pour 53%, le premier facteur à considérer était l'apparence [40, p. 16]. Parmi les autres facteurs, il faut

mentionner, par ordre d'importance, le niveau d'instruction, les antécédents professionnels, l'âge et la compétence. Moins de 30% des employeurs plaçaient le facteur instruction au premier rang.

Savoir se débrouiller socialement et psychologiquement est, selon la Société de relance de l'Alberta, la clef de l'amélioration du comportement et de l'adaptation professionnelle chez l'adulte défavorisé [3, p. 35]. Il est certain qu'au-delà des premières impressions, c'est la relation qu'a l'employé avec ses compagnons de travail et ses supérieurs ainsi qu'avec sa famille, ses voisins et tous ceux qu'il côtoie en dehors de son milieu professionnel qui assure le caractère productif et continu de son emploi. Ce sont surtout les sociétés qui s'occupaient d'intégrer les indigènes au mode de vie industriel qui considéraient l'adaptation sociale à laquelle s'associe toute la famille comme étant essentielle à l'établissement de ces relations productives. « L'amélioration dans les relations interindividuelles » est devenue pour Relance Nouvelle-Écosse un premier but à atteindre avant que le candidat puisse recevoir une formation ou occuper un emploi avec succès [73]. Quant à la Société de relance du Nouveau-Brunswick, elle ne fait que brièvement allusion à l'idée de formation en ce qui concerne le comportement social, mais elle parle d'habituer différents sous-groupes de la communauté à coopérer entre eux et à se comprendre mutuellement, afin de faciliter les relations et échanges sociaux et par conséquent accroître la qualité de vie [109, p. 10].

Les conduites liées à l'assiduité au travail, à la ponctualité et à la conscience professionnelle intéressaient tout particulièrement la Société de relance de l'Alberta. Ces habitudes de travail cadrent toutes avec une société industrialisée et représentent donc une rupture par rapport aux normes culturelles traditionnelles des indigènes [2, p. 31]. Si nous tentons d'inspirer à ces gens des conduites qui ne sont pas en harmonie avec leurs valeurs, nous attendons d'eux qu'ils se mettent dans une situation de conflit dans l'espoir de trouver un emploi. Les Indiens, a-t-on déclaré, ne devraient pas être tenus de faire de longues études ou d'occuper un emploi permanent, ils devraient plutôt pouvoir étudier ou travailler pendant de très brèves périodes à la fois [42, p. 101]. Une solution de ce genre n'est pas sans poser de problèmes, surtout lorsqu'il s'agit d'un travail assez compliqué ou d'un programme de formation devant se prolonger assez longtemps et exigeant un investissement considérable.

Presque toutes les sociétés de relance ont mentionné la mobilité géographique comme une conduite propice à l'adaptation dans le contexte de leurs situations économiques respectives. Dans certains cas, cette mobilité pourrait s'exercer dans la région même (pour le Manitoba et l'Alberta) alors que dans d'autres provinces il semble qu'un certain nombre de ces gens doivent quitter complètement la région (les provinces Maritimes, par exemple). Il semble bien que partout il est extrêmement difficile pour les personnes défavorisées et leurs familles d'aller s'installer dans une autre localité. Ainsi, selon la Société

de relance de l'Alberta, il ne viendrait pas à l'idée des Indiens et des Métis, même s'ils appartiennent à des bandes qui mènent une vie nomade, de quitter la région à laquelle ils sont accoutumés [2, p. 73].

Cette répugnance à quitter un endroit pour un autre n'est pas simplement une peur irrationnelle. Relance Nouvelle-Écosse rappelle qu'en se déplaçant, une personne peut troquer un emploi qui lui réussit assez bien pour un autre dans lequel elle pataugera si elle ne reçoit pas d'aide [74, app. E, p. 6]. De toute façon, il convient de procéder avec beaucoup de soin lorsqu'on prépare les travailleurs à la mobilité géographique. Non seulement faut-il parfaitement régler les questions matérielles du déménagement, mais il faut auparavant une soigneuse préparation intellectuelle et psychologique et des entrevues complémentaires d'orientation une fois les gens installés au nouvel endroit [102, p. IX]. Une recherche portant sur les travailleurs de la région visée par le programme de relance du Manitoba, qui se sont bien adaptés au milieu de l'industrie minière après avoir quitté leur localité d'origine, jette une lumière intéressante sur certains points. On en a tiré que le mineur sachant s'adapter possédait les traits suivants.

1. Il était déjà familier avec la société urbaine et industrielle (de préférence à titre de travailleur).
2. Il était désireux d'être un citoyen productif.
3. Il n'avait pas amené avec lui sa femme et sa famille dès le début, mais avait attendu de se sentir à l'aise au travail et dans la nouvelle localité pour le faire.
4. Il possédait peu de proches parents dans la localité qu'il avait quittée.
5. Il parlait surtout l'anglais au travail comme à la maison.
6. Il n'était pas irréaliste dans ses espoirs de se mettre de l'argent de côté ou acquérir des biens de consommation avec son salaire.
7. Il était capable d'exprimer ses griefs au sujet de son travail.
8. Il se mêlait facilement aux gens appartenant à des groupes ethniques différents du sien [62, p. iii].

Apparemment, la mobilité qui est en elle-même une conduite extérieure dépend beaucoup de l'ensemble de croyances et d'attitudes que suscite le besoin d'adaptation à un nouvel emploi et à un nouveau milieu social. C'est le seul cas où il faut inculquer à l'individu toute la gamme des croyances et comportements propices à l'adaptation énumérés ci-dessus.

3. TESTS ET INSTRUMENTS DE MESURE

Pour pouvoir considérer l'une quelconque de ces croyances et de ces conduites propices à l'adaptation comme des objectifs valables du développement des ressources humaines, il faut pouvoir les réduire à des définitions « opératoires ». Par exemple, si on juge important de savoir si le lieu de renforcement est extérieur, il importe d'observer qu'une personne prend certaines

décisions dans une situation donnée avant de pouvoir affirmer qu'elle possède ce trait. Depuis des dizaines d'années qu'on fabrique des tests, il en existe en grand nombre qui permettent de caractériser un individu de cette manière. Outre qu'il faille se montrer prudent dans l'interprétation des résultats des tests psychologiques, on peut se demander avec quel réalisme la plupart des tests cernent les modèles de comportement qui existent ou peuvent être jugés souhaitables chez les adultes défavorisés. Herzog et Denton, de l'équipe de recherche de la Société de relance de la Nouvelle-Écosse, font remarquer que le rendement du sujet examiné peut être abaissé pour plusieurs raisons: difficulté à lire, piètre motivation à l'égard des tests, incapacité de saisir le contenu culturel lié à la classe moyenne de la langue utilisée dans ces tests, attitudes négatives à l'égard des tâches scolaires comme *subir* un test, ignorance de la manière de passer un test, mauvaise présentation du test et attitudes négatives à l'égard de l'examineur. Ces faits diminuent évidemment la fiabilité et la validité du test. Lorsqu'en plus le groupe ayant servi à l'étalonnage du test n'a aucun rapport possible avec l'individu testé, il devient difficile d'interpréter la note brute, pondérée ou procentuelle obtenue [35, p. 36].

Ces avertissements semblent avoir trouvé un écho parmi le personnel de la plupart des sociétés de relance. On ne trouve pas dans les documents portant sur leurs travaux les signes d'un usage irréfléchi des tests. Par contre, on ne trouve guère de synthèse des buts et usages dans le domaine des tests qui puisse nous aider à définir en termes d'opérations déterminées les importantes variables liées au désavantage social et au moyen de l'alléger. On trouvera dans le rapport complémentaire portant sur les méthodes de recherche une analyse plus rigoureuse de l'usage des tests et instruments de mesure dans le cadre du Programme de relance. Il suffit ici d'établir le rapport entre les variables applicables étudiées et les moyens par lesquels on a tenté de les définir en termes opératoires.

Des efforts ont été tentés pour créer de nouveaux instruments de mesure [4, p. 16]. Mais les sociétés disposaient de si peu de temps qu'il était hors de question de procéder comme il aurait fallu pour perfectionner ces moyens, en établir la validité et la fiabilité, et fixer des normes pour les divers groupes. On a été enclin à adopter les épreuves générales existantes à des fins propres au contexte du Programme de relance. Ainsi, le différenciateur sémantique de Charles Osgood, qui permet à l'individu d'évaluer des concepts choisis par l'examineur eu égard à quinze adjectifs bipolaires comme « fort-faible » a été utilisé à diverses fins, notamment:

1. pour connaître les différences d'attitudes entre les groupes ethniques et culturels [53];
2. pour évaluer divers moyens de formation des sociétés de relance [9];
3. pour mesurer les attitudes vis-à-vis du Programme de relance avant et après une séance de formation du personnel [23];
4. pour mesurer les attitudes à l'égard de soi et du groupe de formation [88, 119, p. 50].

Nous présentons ci-dessous certaines mesures déterminées et certains objectifs d'évaluation des tests utilisés par les sociétés de relance.

a. *Développement de l'enfant défavorisé*

Bien que le mandat des sociétés de relance consiste à accroître les possibilités d'emploi des adultes défavorisés, il a parfois semblé utile d'examiner de façon plus approfondie les caractéristiques d'un groupe ou d'une collectivité en particulier. C'est ainsi qu'on a exploré les facteurs qui empêchent les communautés isolées d'accéder facilement à un meilleur niveau de vie. Relance Alberta s'est servie du *Denver Developmental Screening Test* pour comparer la facilité d'apprentissage chez les enfants des communautés indigènes chroniquement pauvres et ceux de collectivités indigènes moins désavantagées. Ce test permet de mesurer le développement psychomoteur, dont la coordination et la maîtrise motrice, le développement psychosocial et le développement du langage, chez les enfants d'un mois à six ans. On a constaté que le retard développemental des enfants des communautés chroniquement pauvres était comparable aux déficiences présentes chez les adultes en termes de capacité de travail [24].

b. *Besoin de réussir*

Il semble que seule la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard ait cherché à mesurer le mobile de réussite. Deux instruments ont servi à établir les degrés de cette variable. L'échelle dite d'ambition comporte cinq items, chacun étant un énoncé au sujet de la vie avec lequel le sujet doit indiquer son accord ou son désaccord, le niveau d'ambition étant jugé plus élevé dans ce second cas. Ceux qui sont en désaccord avec les cinq énoncés sont censés avoir un très grand besoin de réussir. On ne peut guère dire que ce genre de test est suffisamment précis au niveau individuel puisqu'il n'y a que cinq degrés de notation. Il peut être utile comme test collectif applicable à de gros groupes et c'est le but que visait l'étude de la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard [48].

La Société, dans cette investigation du besoin de réussir, a collaboré avec David McClelland et ses assistants et employé le test lié à l'exploration universelle par ce psychologue du mobile de réussite, à savoir le *Thematic Apperception Test* ou TAT (test d'aperception thématique). Ce dernier consiste en une série d'images montrant des personnes dans des situations assez ambiguës. Le sujet doit raconter une histoire à partir de ces images et les thèmes relatifs à la fixation de buts et à la réussite renseignent de façon mesurable sur le mobile de réussite [21, p. 4].

c. *Agents de renforcement intérieurs ou extérieurs*

C'est à Julian Rotter qu'on doit le test servant à mesurer la dimension intériorité-extériorité de la personnalité humaine [30]. Adapté, il a été employé par la Société de relance de la Nouvelle-Écosse sous le titre *For the Sake of Argument* (Pour le plaisir de discuter). Le test comporte des énoncés présentés

par paires, le sujet devant choisir celui qu'il juge le plus vrai, par exemple: a) « J'ai souvent constaté que ce qui devait se produire se produisait effectivement »; b) « M'en remettre au destin n'a jamais été pour moi une aussi bonne solution que de prendre une décision au sujet d'une démarche à adopter » [78, p. 80]. Il est aussi fait mention de ce test par la Société de relance de la Saskatchewan qui s'en est servi pour mesurer les effets de l'enseignement des techniques de préparation à la vie [119, p. 50] et par celle du Nouveau-Brunswick selon laquelle l'échelle extériorité-intériorité mesurerait ce à quoi l'individu s'attend comme conséquences de ses actes [112, p. 88]. La Société se propose de faire la somme de ces attentes individuelles pour caractériser les communautés du comté de Kent par ces traits différentiels d'extériorité ou d'intériorité.

d. *Attitudes à l'égard de soi et d'autrui*

La Société de relance de la Saskatchewan s'est servie du différenciateur sémantique pour mesurer les attitudes des élèves à l'égard de leur moi véritable et de leur moi idéal. L'ampleur de l'écart entre ces deux mesures est un indice approximatif de l'inadaptation et sert à déterminer les effets des cours de préparation à la vie [119, p. 50]. On a procédé un peu de la même façon à Relance Nouvelle-Écosse, en demandant aux élèves de se classer par rapport aux autres membres de leur groupe, eu égard à certains traits qu'ils jugeaient importants. Ils devaient aussi ranger ces traits par ordre d'importance et l'on calculait la corrélation entre le rang qu'ils se donnaient et la valeur relative qu'ils donnaient à chaque trait. Une forte corrélation positive indiquait que le sujet s'acceptait bien tandis que la corrélation négative suggérait le contraire. Pour mesurer les attitudes à l'égard de soi et les attitudes des autres à l'égard de soi telles que perçues par le sujet, la Société de relance de la Nouvelle-Écosse a eu recours à une série d'énoncés accompagnés d'une échelle de cinq points allant du profond désaccord à l'accord total avec ces énoncés. Dans plusieurs programmes de testing il y a eu une forte corrélation entre ces deux instruments de mesure [83, p. 81].

e. *Comportement sur le plan interindividuel*

La Société de relance du Nouveau-Brunswick a proposé qu'on fasse usage d'une échelle appelée *Fundamental Interpersonal Relations Orientation-Behaviour* (Firo-B) (Comportement axé sur les rapports interindividuels) [109, p. 7]. Ce test mesure le comportement de l'individu à l'égard des autres et la façon dont il désire que les autres se conduisent avec lui. Il mesure aussi l'intégration (conduite visant à établir des liens d'association avec autrui) et le contrôle (conduite visant à maîtriser et à dominer les autres). Conformément à la position prise par Relance Nouveau-Brunswick, le test servira aussi à déterminer une mesure globale des relations interindividuelles dans les collectivités. On suppose au départ que lorsque dans une collectivité il existe plus de compatibilité entre les gens, il y a aussi plus de cohésion et les niveaux d'aspiration et de productivité seront plus élevés. La Société de relance de la

Saskatchewan a analysé le processus d'interaction selon le test de Bales pour évaluer le comportement dans les échanges réciproques entre les membres du groupe ayant pris part au cours de préparation à la vie. On a étudié le comportement individuel dans le groupe d'après un continuum allant de la manifestation de solidarité à l'une des extrémités (valoriser les autres, aider et récompenser) à la manifestation d'antagonisme (dévaloriser les autres, se défendre ou s'affirmer) à l'autre. Il existe douze catégories de ce genre, les six supérieures étant essentiellement l'image positive reflétée des conduites moins constructives qui sont en bas de l'échelle. Les indices qu'on obtient renseignent à la fois sur l'individu dans le groupe et sur le processus d'interaction dans le groupe [95, p. 6].

f. *Capacités intellectuelles*

Quatre tests de capacité intellectuelle publiés par le centre de relations de travail de l'Université de Chicago faisaient partie de la batterie de tests de la Société de relance de la Nouvelle-Écosse. Ce sont Compréhension du message communiqué, Raisonnement verbal, Raisonnement non verbal, et Souplesse de saisie ou de clôture [78, p. 69]. On a constaté que les notes obtenues à ces tests étaient en corrélation positive avec diverses mesures de la réussite dans le programme de formation. A Relance Saskatchewan, le *Raven Standard Progressive Matrices Test* a été administré à tous ceux qui s'inscrivaient au programme. En outre, certains groupes ont passé un test de directives orales et une épreuve d'aptitudes élémentaires, préalables à l'apprentissage de la lecture, était au stade de l'élaboration [17, p. 3].

g. *Acquisition des techniques*

Le cours de préparation à la vie mis au point par la Société de relance de la Saskatchewan était complété par une batterie de tests visant à mesurer diverses formes de développement sur le plan de la personnalité et des aptitudes professionnelles par suite de la participation au programme [95]. Aucun de ces tests ne mesure directement les compétences que le cours cherche à développer mais ce sont des instruments qui ont fait leurs preuves pour évaluer le fonctionnement sur le plan individuel et professionnel qui est l'objectif général du programme de formation [39, Annexe A]. Le dessein de Relance Nouvelle-Écosse, en mesurant le développement des aptitudes, était de créer une échelle de classement pouvant accompagner le système DACUM d'établissement de programmes d'études. Ce système est exposé avec plus de détails dans le rapport global sur la formation professionnelle. En bref, ce moyen de classement est facilité du fait que le système DACUM analyse le développement des aptitudes professionnelles ou scolaires par nombre d'énoncés des comportements qu'on attend des élèves ou stagiaires. L'échelle de classement se contente donc de vérifier si ce comportement s'est oui ou non manifesté et, dans le cas de l'affirmative, la somme d'aide exigée de personnes plus compétentes ou encore, s'il n'y a pas eu d'aide, la mesure d'efficacité et de satisfaction du comportement manifesté. L'ensemble des objectifs

d'apprentissage devient le critère d'évaluation au moyen d'une cumulation de classements plutôt que de la mesure d'un échantillon de comportements qui ne représente pas toujours les objectifs immédiats du programme [1].

B. TRAITEMENT DES VARIABLES

1. RECRUTEMENT ET CHOIX DES BÉNÉFICIAIRES

Le recrutement et le choix des personnes qui recevront une formation dans le cadre des programmes de relance posent des problèmes particuliers inhérents à la poursuite de projets expérimentaux de perfectionnement à l'intention des défavorisés. Ces problèmes tiennent au fait que les projets ne s'adressent généralement qu'à un nombre restreint d'individus. Ordinairement, lorsque le nombre de participants à un programme de formation est limité, les méthodes de sélection sont conçues de façon à inscrire ceux qui font preuve des plus hautes motivations à l'étude et des aptitudes les plus marquées à mettre en pratique les connaissances qu'ils auront acquises. Les sociétés de relance, toutefois, étaient continuellement obligées de se demander si leurs projets étaient conçus en fonction d'échantillons représentatifs des classes de défavorisés qui pourraient en bénéficier, et s'ils étaient vraiment accessibles à ces gens. Dans de nombreux cas, les programmes étaient ainsi délibérément chargés de gens présentant des problèmes qui ordinairement auraient suffi à empêcher qu'ils ne soient choisis. Nous verrons qu'on a fait de grands efforts pour trouver des façons de minimiser ces problèmes, en orientant soigneusement les stagiaires vers leur nouveau milieu de formation et de travail.

a. *Méthodes de recrutement*

Les premiers contacts avec les candidats aux programmes de relance se faisaient à la fois par l'acceptation passive de candidatures et par une politique plus dynamique d'établissement de centres de recrutement dans certaines localités et la participation de personnel à des campagnes de recrutement systématiques. Au cours de sa première année, la Société de relance de la Nouvelle-Écosse a accueilli environ 1,000 personnes venues à ses bureaux pour demander d'être inscrites à l'un de ses projets [75, p. 16]. Quatre de ces bureaux étaient des bureaux d'information et de vulgarisation dans des centres éloignés. Le fait qu'une personne se présente à un centre pour demander d'être inscrite à un programme est en lui-même l'indice d'un niveau de motivation plus élevé que celui des personnes qui ne cherchent pas cette occasion. La Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard a établi des centres de services communautaires qui servent en même temps de centres de recrutement. Certains moyens d'action semblent avoir été conçus dans le but de créer un certain niveau de motivation dans un groupe assez étendu. Un exemple de cette stratégie est celle qu'a utilisée la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard afin de susciter l'intérêt des producteurs de pommes de

terre à l'égard d'un cours qui leur était destiné. Les auteurs du rapport concernant ce cours disent qu'ils se sont adressés à quelques-uns des producteurs les plus dynamiques pour savoir si le projet les intéressait, pour leur indiquer le nom d'autres producteurs qui participeraient au cours, et pour les inciter à penser à ce cours et à en discuter. Ils ont ensuite laissé tomber le projet pendant un mois, pour donner le temps aux producteurs de s'y rallier ou de s'y opposer. Selon le rapport, lorsqu'on a repris activement le recrutement tous manifestaient de l'intérêt à l'égard des possibilités qu'offrait le cours [65, p. 6]. Ce n'est pas la seule méthode originale de recrutement qu'ait adoptée la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard. Le recrutement pour les garderies de jour s'est fait en roulant en automobile dans le village et . . . identifiant les familles où il y avait de jeunes enfants par les vêtements sur la corde à linge [86, p. 126]. La Société de relance de la Saskatchewan avait, parmi son personnel, des agents de recrutement et recherchait en même temps des recrues par l'entremise d'agences de bien-être ou d'autres organismes. Le recrutement d'étudiants intéressait tout particulièrement certains organismes qui, dans ce cas, participaient à l'organisation du programme, de même qu'au choix des participants.

b. *Critères de sélection*

Les sociétés de relance semblent avoir veillé de très près à ce que les projets entrepris soient vraiment accessibles à ceux qui en avaient le plus besoin. Dans quelques cas le recrutement et le choix ont été laissés entièrement au Centre de main-d'œuvre local. Relance Saskatchewan a trouvé que cette façon de procéder favorisait l'inscription à ses projets de gens qui, à plusieurs points de vue, présentaient des difficultés de formation plus grandes qu'on n'en trouve généralement parmi des adultes désireux de recevoir une formation [98, p. 13]. Dans quelques cas, Relance Alberta a adopté la méthode de « premier arrivé, premier servi », profitant tout au moins du niveau de motivation démontré par le désir de participer aux projets. Les seules conditions étaient que les candidats se soumettent à un examen médical et s'engagent à observer les règlements des centres de formation. De plus, dans les services itinérants, on n'acceptait que des couples. La prospection et le recrutement pour les projets devenait l'une des fonctions des conseillers d'orientation sociale [3, p. 42].

Les projets mentionnés précédemment concernaient la formation élémentaire des adultes et les candidats n'avaient pas à s'engager au préalable au sujet du choix de leur travail. Lorsqu'un programme de formation concernait un métier précis, il devenait nécessaire d'appliquer des critères de sélection plus spécifiques. Le projet de formation en ostréiculture de Relance Nouveau-Brunswick fait exception à cette règle. Les méthodes de sélection pour ce projet comprenaient un certain nombre de critères négatifs; il fallait par exemple avoir été assisté social pendant au moins un an et avoir eu depuis longtemps de la difficulté à trouver du travail. Les seuls critères positifs étaient que les candidats soient en forme et qu'ils aient les aptitudes nécessaires

pour acquérir les connaissances exigées par ce travail [110, p. 2]. Par contre, en choisissant les participants à un programme de formation d'aides familiales, Relance Nouvelle-Écosse mentionnait dix critères d'ordre général reliés à la nature des travaux auxquels ces personnes seraient formées [78, App. E]. Il semble que ces critères aient été réalistes, car nous lisons que celles à qui le comité de sélection avait accordé le classement le plus favorable sont celles qui ont travaillé pendant le plus de temps après la période de formation [78, pp. 104-105]. La nature de certains travaux exige qu'on apporte un soin particulier au choix des personnes qui suivront des cours de formation dans les domaines en question. Ceci ne signifie pas nécessairement qu'il s'agit de travaux d'une grande complexité. L'exemple que nous avons mentionné, le projet de formation d'aides familiales de Relance Nouvelle-Écosse, représente un cas dans lequel des points tels le prestige de l'emploi et les relations interpersonnelles doivent être examinés soigneusement. Relance Nouvelle-Écosse indique aussi que le poste de matelot de pont à bord d'un bateau de pêche en haute mer représente un cas où la sélection constitue peut-être l'aspect fondamental de tout le programme de préparation à l'emploi. Non seulement le pêcheur en haute mer doit-il avoir une résistance physique remarquable, mais il doit aussi faire preuve des qualités personnelles et sociales nécessaires pour vivre confiné avec un groupe de six à douze hommes, pendant des périodes de une à trois semaines [14, Vol. II, pp. 8-9].

c. Programme d'orientation en vue de la formation

Lorsqu'une personne a été choisie pour participer à un programme de formation, sa façon de s'adapter aux exigences de cette nouvelle situation sera d'une extrême importance pour la réussite du cours au complet et pour son travail dans ce domaine, plus tard. Cette période d'orientation est aussi importante pour le personnel chargé de la formation que pour les participants. Il est essentiel, surtout dans les programmes qui tentent de satisfaire aux besoins de formation particuliers à chacun des stagiaires, comme l'ont été la plupart des projets des sociétés de relance, que ces besoins soient déterminés et intégrés à la méthode de formation le plus tôt et le plus complètement possible [2, p. 9]. Dans quelques cas, cette période d'orientation a pu être utilisée par les participants pour choisir un métier. La Société de relance de l'Alberta parle de cette étape de la formation comme d'une orientation professionnelle visant principalement à mettre les stagiaires en contact avec divers métiers, à leur permettre ainsi de choisir un métier et peut-être de poursuivre leur formation à Fort McMurray, et à donner la formation de base dans le domaine qu'ils auront choisi [5, p. 6]. Relance Nouvelle-Écosse a utilisé l'orientation professionnelle directe comme dernière étape du processus de sélection pour ceux qui désiraient recevoir une formation de matelots de pont à bord de navires de pêche. Tous les candidats ont pris part à une sortie de trois jours à bord du navire-école, et ont fait de la pêche. A partir de cette expérience, les hommes ont pu décider s'ils voulaient toujours participer au programme de formation des matelots de pont [14, Vol. II, p. 4].

Le programme de relance de l'Alberta soulignait l'importance d'intéresser non seulement le stagiaire mais aussi toute sa famille à l'étape de l'orientation. C'est tout particulièrement important lorsque l'entrée dans un nouveau métier comporte un changement complet de milieu et de mode de vie pour toute la famille [2, p. 9]. Quelle que soit la nature du travail, la plupart des emplois exigent de l'individu des compétences sociales qui peuvent être développées dès le début du programme de formation professionnelle.

2. SERVICES DE CONSEILLERS-THÉRAPEUTES

a. *Orientation des défavorisés: une forme spéciale d'aide*

Que les défavorisés, dans notre société, aient besoin d'aide, est évident par définition. Tout le concept des programmes de relance est axé sur la découverte de façons plus avantageuses de leur offrir cette aide. Il n'est donc pas surprenant que l'une de ces formes d'aide, dans chacun des programmes de relance, ait consisté en une sorte de « relation secourable », ou d'orientation. Le programme de relance de la Nouvelle-Écosse a fourni une première définition de ces comportements qui devraient, par l'orientation, aider les défavorisés à mieux fonctionner: 1) relations avec les autres: qualités sociales; 2) relations avec soi-même: accepter la responsabilité de ses décisions; 3) relations avec le milieu: distinguer entre ce qu'on peut et ce qu'on doit changer, et ce qu'il faut accepter; 4) changement d'attitudes, d'objectifs et de mode de vie: changement personnel correspondant aux exigences d'une société en évolution; 5) compréhension et utilisation des expériences: utiliser l'expérience de tous les jours afin d'élaborer de meilleures stratégies pour résoudre les problèmes; 6) motivation suffisante pour les actes et les décisions: reconnaître des récompenses précises qui seront accessibles grâce à nos actes; 7) autonomie croissante: s'épanouir au maximum à l'intérieur des choix qu'offre la société [74, App. B, pt. 2, pp. 1-3]. Toutes ces réactions représentent, à des degrés divers, les comportements que le défavorisé doit surtout perfectionner. De plus, l'absence de ces comportements empêche souvent l'acquisition des connaissances ou leur application dans le milieu du travail. On semble avoir pris soin de limiter ces objectifs à des déclarations générales; la nature précise du changement de comportement sera déterminée en fonction des besoins et des aspirations de chacun.

Quelques-unes des sociétés de relance ont adopté des objectifs d'orientation beaucoup plus précis. Relance Alberta parle de l'« acculturation » des peuples indigènes par l'adoption d'un système de valeurs, d'attitudes et d'habitudes plus conformes à la société moderne [2]. Relance Nouveau-Brunswick, par son programme de formation en ostréiculture, a cherché à communiquer aux pêcheurs un certain enthousiasme pour un mode de vie compétitif [110, p. 2]. On peut juger d'après ces cas des divers niveaux de confiance que possède le personnel chargé des programmes de relance dans le fait que les comportements et les attitudes d'adaptation peuvent être définis dans le contexte de populations et de régions données.

Une étude faite par la Société de relance de la Saskatchewan sur les méthodes actuelles d'orientation et de psychothérapie a révélé que le modèle clinique de Freud ou la thérapie non dirigée de Roger ne sont pas satisfaisants lorsqu'il s'agit de personnes défavorisées. Ces deux méthodes se bornent à une exploration verbale des processus psychologiques intérieurs, limitée à la salle de thérapie. Par conséquent, les méthodes psychothérapeutiques ont été généralement peu efficaces dans le cas de personnes défavorisées, peu enclines à se confier, et aux prises avec de multiples problèmes [100, p. 20]. La première réaction de Relance Saskatchewan, devant cette insuffisance des méthodes thérapeutiques classiques, a été d'élaborer et de mettre en application un programme de préparation à la vie. Ce programme, dont il sera question dans un rapport distinct, consiste essentiellement en une thérapie du comportement. Les objectifs, c'est-à-dire l'adaptation psycho-sociale, sont donc transformés en objectifs éducatifs. La plupart des autres sociétés ont aussi élaboré des méthodes de préparation à la vie, et l'on traitera de ces tentatives dans le rapport consacré à la question.

La Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard a présenté les grandes lignes d'une thérapie en cinq étapes à l'intention de ceux qui avaient été choisis pour des programmes de formation générale et professionnelle. Cette thérapie comportait les étapes suivantes: 1) rassemblement d'information à partir de sources très diverses (entrevues, rapports établis par des tiers et résultats de tests); 2) analyse des données, pour avoir une idée générale des facteurs importants concernant le comportement du stagiaire; 3) exposé du problème (au cours de cette étape, le conseiller et le stagiaire cherchent tous deux à mieux comprendre le problème; 4) solution du problème, en tenant compte des choix possibles et de la conscience qu'a le stagiaire des attitudes et facteurs émotifs qui influent sur son comportement; 5) fin du contact, orientation vers un emploi. Dans ce programme, on a utilisé deux « outils thérapeutiques »: la relation de soutien avec le conseiller-thérapeute et la manipulation des conditions pertinentes du milieu [32, pp. 2-4].

Relance Saskatchewan s'est proposé d'observer quatre principes dans ses rapports avec les défavorisés. 1) S'occuper du présent. Il faut éviter de s'attarder sur le passé, sauf lorsqu'il s'agit d'obtenir des renseignements utiles sur l'individu. A plus forte raison ne faut-il pas s'attarder sur les échecs passés. 2) S'occuper du comportement. La discussion des mobiles ou des intentions ne sert à rien, même si on croit qu'ils existent. Des problèmes surgissent lorsque les autres réagissent à la façon dont le client se comporte, non pas à ses mobiles. 3) Amener la personne à s'engager à changer: discuter de ce qu'elle *peut* faire pour régler son problème et ensuite aller un peu plus loin et obtenir d'elle un engagement réaliste concernant ce qu'elle *fera* vraiment. 4) Ne pas accepter d'excuses. Il ne faut pas annuler les engagements auxquels on a manqué sous un prétexte quelconque, car cela tend à diminuer le mérite du stagiaire et son aptitude à régler ses problèmes. On ne peut changer un engagement que si les deux parties s'entendent pour le trouver

excessif [98, p. 107]. Bien que ces principes aient été énoncés en fonction d'une psychothérapie collective, elles n'en sont pas moins pertinentes dans le cas de la psychologie individuelle des défavorisés.

On a mentionné plusieurs fois l'importance d'un programme de thérapie et d'orientation assez vaste pour satisfaire aux besoins des défavorisés. Cette ampleur du programme peut comprendre tout le processus de formation, du recrutement à la surveillance après le placement (approche horizontale) [3, p. 37], aussi bien que le souci de tenir compte de toute la gamme d'expériences vécues par l'individu (approche verticale) [90, p. 18]. Le programme de relance de la Nouvelle-Écosse offre un modèle qui illustre bien le principe de l'approche horizontale (voir figure 4). On retrouve le même concept dans le système global de perfectionnement de la main-d'œuvre mis en vigueur par la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard, dont l'élément « orientation » est un aspect intégrant et dynamique [32, p. 1]. Il ressort de l'étude de ces méthodes que l'on se préoccupe de l'individu tout au long du processus de formation. Le passage du stagiaire d'une étape à l'autre en est facilité. Ce point prend une importance particulière dans le cas d'individus présentant des problèmes multiples, qui ont besoin d'aide dans divers domaines afin de pouvoir se suffire à eux-mêmes et qui doivent aussi faire face à un problème de déplacement et de réinstallation s'ils veulent trouver un emploi.

En ce qui concerne l'approche verticale, Relance Île-du-Prince-Édouard signale que la plupart des problèmes des stagiaires ne sont pas directement reliés au contenu des cours et proviennent surtout de problèmes de travail ou de problèmes sociaux d'origine familiale [90, p. 18]. Ce fait fondamental est la raison d'être de la méthode de préparation à la vie, qui est centrée sur la complémentarité entre les aptitudes sociales et les aptitudes professionnelles. La Société de Relance de l'Alberta reconnaît aussi ce fait, dans ses programmes tendant à revaloriser la famille toute entière.

Le bon sens de ces méthodes globales d'orientation des défavorisés est évident. Il faut cependant faire remarquer qu'en tentant d'aider le défavorisé dans tous les domaines, on peut lui enlever des occasions de faire preuve de ses aptitudes à régler ses problèmes tout seul. La méthode dirigée et dynamique doit être doublée d'un encouragement systématique à l'autodétermination.

b. Orientation collective

On a signalé plusieurs programmes d'orientation collective organisée, sans compter le cours de préparation à la vie de la Société de relance de l'Alberta, qui visait à tirer partie des interactions à l'intérieur du groupe et dont on traitera dans un rapport distinct. Un des premiers projets du Programme de relance a été une série de séances d'étude d'une durée de six semaines, sur les capacités interpersonnelles, tenues par Relance Nouvelle-Écosse au début de 1968. Le programme s'adressait à neuf hommes d'environ vingt ans, qui avaient quitté l'école entre la quatrième et la neuvième année

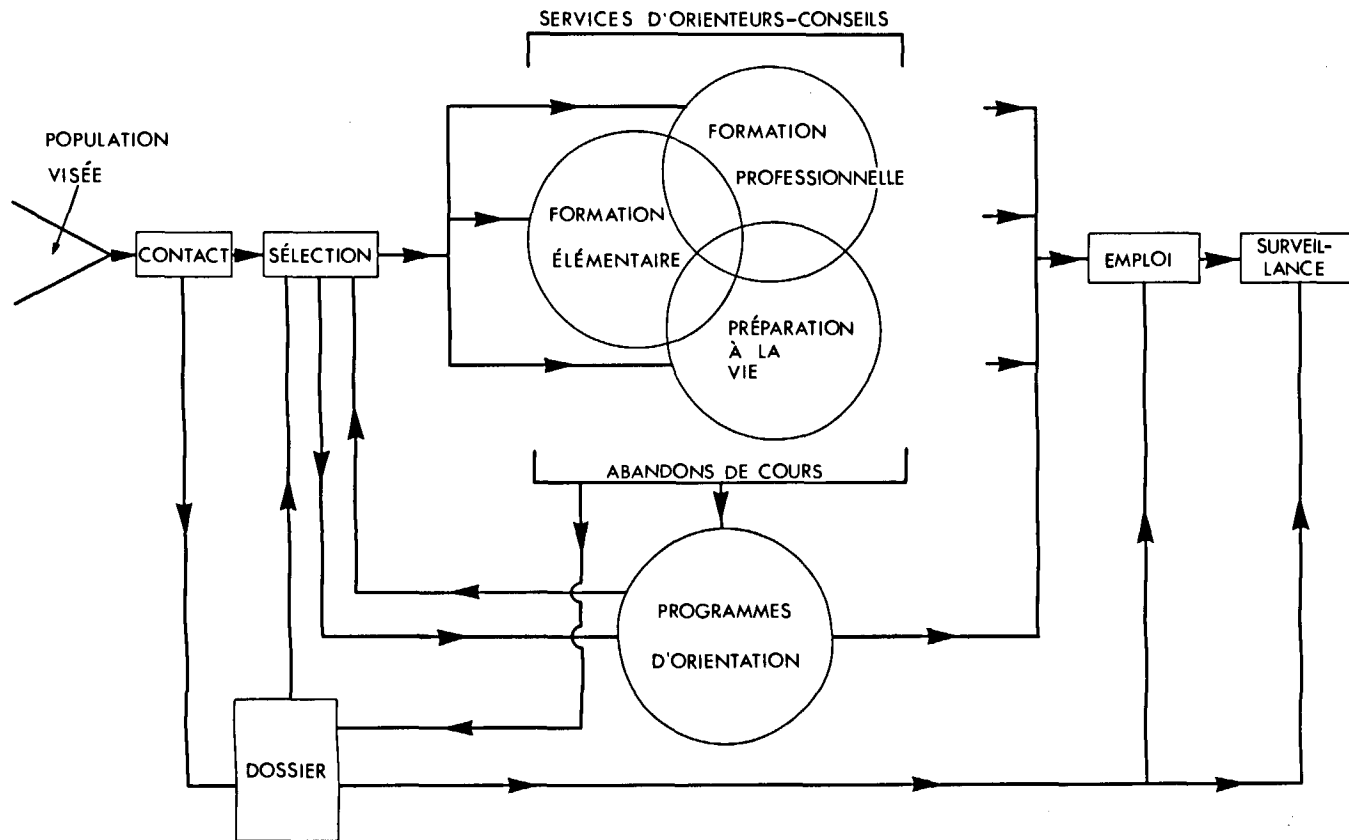


Figure 4. Services d'orientation — Société de relance de la Nouvelle-Écosse

et avaient été sans emploi pendant de longues périodes. Chez tous, les habitudes de travail étaient médiocres et la motivation très peu élevée; ils étaient considérés comme inefficaces dans leurs relations avec leur famille, avec la société et dans le milieu du travail. Le programme, qui comprenait des séances de deux heures réparties sur quatre soirées consécutives chaque semaine, s'intitulait *Opportunity Analysis* (Analyse de l'emploi), et son contenu était axé sur la découverte des divers métiers et sur la prise de décision. Le mécanisme des séances, par contre, était conçu afin d'aider les participants à augmenter leur compétence dans le domaine des relations avec les autres. Au cours des séances, on encourageait le recours tant aux sentiments qu'aux idées; l'enregistrement sur bande magnétique et l'évaluation collective servaient ensuite à interpréter ces démarches et en tirer des leçons. Des anecdotes ont permis de signaler qu'en certains cas les relations se sont améliorées tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe. Les participants sont passés directement à la formation au travail dans les métiers qu'ils avaient choisis. A partir de ce moment, on recourait ordinairement à l'orientation individuelle, bien qu'on ait tenu quelques séances de groupe afin que les participants puissent jeter un coup d'œil rétrospectif sur les expériences acquises au cours du programme et échanger de nouvelles expériences acquises en milieu de travail [30, pp. 88-92].

Relance Nouvelle-Écosse a utilisé l'orientation collective dans plusieurs programmes de formation. Dans un programme de formation élémentaire des adultes, dans lequel les objectifs et les travaux étaient choisis en fonction des individus, les discussions de groupe satisfaisaient au besoin d'interaction et d'échange d'expériences et d'idées sur les objectifs de la formation. Ces discussions de groupe avaient lieu trois fois par semaine, en présence du personnel d'orientation. Cette occasion d'activités communes dans le cadre du programme semblait suffisante pour compenser l'accent mis sur les besoins individuels et les niveaux différents d'apprentissage [30, p. 17]. Dans quelques programmes d'orientation professionnelle de la même société, on a utilisé l'orientation collective afin de préparer les participants à une action concertée dans un but commun. Un de ces projets avait pour but la formation d'une coopérative d'artisans [8]. D'autres avaient des objectifs plus modestes qui consistaient à fixer des normes de rendement au travail et de rémunération. Dans le cas d'un projet de formation au travail, on a dû interrompre les séances d'orientation collective lorsqu'on s'est rendu compte qu'elles tendaient à augmenter le mécontentement parmi les stagiaires. Si quelqu'un mentionnait un problème rencontré dans son milieu de travail, les autres commençaient à penser qu'ils avaient un problème semblable [77, p. 21]. Dans un programme de formation d'aides familiales, les conseillers locaux avaient peine à diriger l'interaction du groupe et cette fois aussi on a décidé de restreindre l'orientation à des contacts individuels [16, p. 14]. Ces cas font ressortir le soin qu'il faut apporter à la conception et au contrôle des travaux d'orientation collective et à la décision d'appliquer ces techniques.

c. *Orientation familiale*

Les exemples d'orientation familiale se retrouvent presque exclusivement dans les rapports de la Société de relance de l'Alberta. La seule exception est le système global de perfectionnement de la main-d'œuvre de la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard, qui s'adressait à la famille toute entière et tentait de considérer la vaste gamme de facteurs personnels qui font qu'un individu ne donne pas toute sa mesure [87, p. 6]. Les sociétés qui se sont trouvées engagées dans des déplacements de participants à des projets ont fait preuve d'un réel souci à l'égard des familles qui devaient se déplacer [79, pp. 109-110].

Une bonne partie des travaux de la Société de relance de l'Alberta était cependant caractérisée par une vue d'ensemble de l'orientation visant à revaloriser toute la famille. Dans une étude sur la participation des femmes au Programme de relance du Canada, Kassirer a approuvé une des hypothèses centrales de la méthode adoptée par la Société, déclarant en substance que la façon la plus efficace de changer les modèles de comportement consiste à revaloriser la famille dans son ensemble plutôt que le chef de famille en tant qu'individu [46, p. 21]. Du recrutement au placement, la population visée par la plupart des projets de la Société de relance de l'Alberta se composait de familles. Chacun des centres de la Société devait offrir des services d'aide et d'orientation conçus en fonction de la famille dans son ensemble. La raison d'être d'une telle méthode est indiquée dans le premier projet de plan annuel, qui insiste sur le fait qu'il faut offrir l'adaptation aux changements culturels et sociaux dans les communautés où vit la population visée. Selon le document en question, la famille est l'élément approprié pour arriver à cette adaptation sociale et culturelle [2, p. 18]. Le rapport annuel de 1969 de la Société de relance de l'Alberta mentionne que les relations familiales sont encore à l'origine de la plupart des abandons en cours de formation ou des cessations d'emploi et qu'il faut intensifier les efforts d'orientation familiale [4, p. 32].

Le projet d'orientation familiale de la Société de relance de l'Alberta était sous la conduite de conseillers locaux. On offrait une aide directe aux familles qui allaient s'installer à Fort McMurray, pour résoudre des problèmes tels l'orientation dans la communauté, l'adaptation à la maison, l'inscription aux écoles, le loisir et tout autre facteur relié à leur participation totale aux programmes de formation et à la vie sociale en général [4, p. 58]. Le but de ce programme était d'aider les femmes et leurs maris à acquérir peu à peu la compétence et la confiance nécessaires pour jouer le rôle social que l'on attend d'eux en tant que citoyens d'une communauté urbaine [4, p. 58]. On rapporte qu'on a dû beaucoup s'occuper des familles au cours des deux premières semaines et qu'on a pu graduellement réduire cette aide au cours des trois ou quatre semaines suivantes. En décrivant ce projet, on insiste beaucoup sur la solution de problèmes inhérents aux premiers contacts avec

un milieu urbain. Il n'est pas insinué que le personnel chargé du projet ait été compétent pour résoudre des problèmes plus sérieux résultant de l'interaction des membres de la famille.

d. *Conseillers locaux*

C'est surtout dans le domaine de l'orientation que de nombreuses sociétés de relance ont recruté du personnel parmi les populations locales visées par leurs projets. (Le rôle joué par les diverses sociétés de relance dans la tendance aux « nouvelles carrières » fait l'objet d'un rapport distinct sur les projets auxquels ont participé des auxiliaires ou des aides dans le domaine du service social, de l'enseignement et de la santé, de même qu'en orientation.) La Société de relance de la Nouvelle-Écosse, dans le sommaire de son premier plan annuel, rapporte que le besoin d'orientation des chômeurs et des stagiaires éventuels est évident. On croit que des personnes bien adaptées, venant de leur propre milieu, sont aptes, dans de nombreux cas, à satisfaire efficacement ce besoin [71, p. 14]. On concevait le rôle de l'auxiliaire en orientation comme celui d'un agent de changement du comportement . . . qui aide les gens à vouloir changer et à surmonter leur impuissance [74, App. B, p. 5].

Le conseiller local est en mesure à la fois de comprendre et de décrire les changements de comportement qui conviennent à l'individu en fonction de ses antécédents et des exigences de son milieu actuel. La Société de relance de l'Alberta a engagé des hommes de forte personnalité, de descendance indienne; on les encourageait non seulement à conserver leur identité au sein de leur communauté, mais à aider les autres membres du personnel, afin de déceler les conflits qui pourraient surgir [4, p. 38]. En d'autres termes, l'auxiliaire local est sensible aux perceptions et aux craintes des défavorisés, surtout lorsqu'il s'agit de changer son mode de vie. L'aide que l'auxiliaire peut apporter à l'orienteur, loin d'être l'expression de fonctions subalternes sans aucune importance, se fonde sur sa connaissance unique des facteurs spéciaux de personnalité et de milieu qui caractérisent la communauté. Ce sont des facteurs dont il a dû tenir compte dans sa propre vie. De plus, le conseiller venant du milieu même peut servir de modèle de changement personnel et son exemple peut convaincre celui qui en apparence est impuissant, qu'il est capable d'agir en vue de changer la situation autour de lui. La Société de relance de l'Alberta définit l'orientation communautaire comme une participation réelle des gens à leur vie de tous les jours [4, p. 33]. Le rôle des « hommes de forte personnalité, de descendance indienne », qui avaient été engagés comme conseillers d'orientation sociale, était au cœur de cette méthode. Tant ce rôle que cette méthode ont une importance particulière pour les peuples indigènes, qui sont constamment en danger de dépendre entièrement de directives et de planification extérieures. La Société de relance de l'Alberta signale que les conseillers d'orientation sociale travaillent à créer une interdépendance constructive, car ce que nous appelons ordinairement indépendance n'est en fait que la capacité de traiter de façon efficace notre interdépendance [4, p. 38].

Le personnel affecté au projet d'orientation familiale de Fort McMurray pourrait aussi faire partie des « conseillers auxiliaires ». Ces six femmes étaient compétentes parce qu'elles possédaient une connaissance immédiate des problèmes d'adaptation dans le domaine de l'éducation et de l'intégration dans une communauté de Blancs [4, p. 58].

La Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard a employé un conseiller local à chacun de ses deux centres de service communautaire. Ces centres servaient de bureaux de recrutement et d'information et offraient des services d'orientation, de mise en rapport avec des services ou des employeurs, et de garderie de jour. Ils servaient aussi à promouvoir l'action communautaire. Les conseillers locaux étaient surtout chargés des services auxiliaires d'orientation, en particulier dans le domaine de la vie familiale et domestique, du recrutement pour le programme de perfectionnement de la main-d'œuvre de la Société, de la mise en rapport avec d'autres organismes concernés, de la transmission des renseignements au public et du rassemblement des données [86, pp. 72-74]. Une évaluation du travail de ces centres révèle que les antécédents et le mode de vie personnelle (des conseillers locaux) indiquaient une bonne compréhension des ruraux pauvres. Pour cette raison, ils étaient bien préparés dès le début à réduire l'écart entre ceux qui offrent les services et ceux qui les reçoivent [89, p. 9]. Le rapport final touchant ce projet résume la relation d'orientation du point de vue des participants en signalant que les membres de la communauté s'identifiaient à une personne, plutôt qu'à un rôle [89, p. 42].

Les quatre centres de vulgarisation et d'information de la Société de relance de la Nouvelle-Écosse offraient des services semblables à ceux des centres de services communautaires de l'Île-du-Prince-Édouard. Ces centres de vulgarisation et d'information employaient seize auxiliaires en orientation. Deux autres conseillers ne s'occupaient que de programmes de formation précis. Ces personnes habitaient toutes dans la région visée. On utilisait les critères suivants :

- compréhension des besoins des défavorisés;
- ouverture de vues sur les différents moyens de satisfaire ces besoins;
- intérêt à faire partie d'un projet conçu dans ce but;
- identification avec les gens du milieu;
- rapports apparents avec les membres de la communauté;
- capacité d'admettre l'incertitude et la confusion;
- attitude saine face au changement, que ce soit sur le plan personnel ou collectif;
- mécontentement face à la situation présente et attitude positive pour changer cette situation;
- capacité d'évaluer une situation;
- absence des préjugés caractéristiques de la « classe moyenne » [30, p.117].

Les personnes choisies ont dû faire un stage de formation de deux mois avant l'ouverture des centres de vulgarisation et d'information. Elles ont ensuite été formées au travail pendant quatre mois, dans les localités où étaient situés les centres. Après un an, on a éliminé progressivement les centres, et les auxiliaires en orientation ont dirigé leurs efforts vers le maintien des programmes de formation élémentaire et de formation professionnelle de la Société. On rapporte que ces programmes reposaient dans une large mesure sur le rôle de l'auxiliaire en orientation qui servait de lien entre la nouvelle expérience familiale et communautaire du stagiaire et le nouvel environnement fourni par le programme de formation [30, p. 14]. Ce rôle n'a pas perdu de son importance lorsque le programme eut dépassé le stade de l'orientation. Dans le cas du programme de formation de matelots de pont sur les bateaux de pêche, l'un des auxiliaires avait pour seule tâche de remonter le moral des stagiaires et de leur aider à régler des problèmes familiaux, des problèmes financiers, des difficultés avec la police, des problèmes de personnalité, des problèmes provenant de l'abus de la boisson ou d'un manque de jugement [81, p. 15]. Lorsque les stagiaires avaient terminé le programme de formation, un nouveau jeu de circonstances faisait que le conseiller local était encore une fois particulièrement compétent pour offrir son aide.

Pour mieux comprendre le programme de conseillers locaux de Relance Nouvelle-Écosse, sa raison d'être, ses méthodes de sélection, la formation offerte, les tâches appropriées au personnel et une évaluation de son travail, le lecteur est prié de consulter le rapport intitulé *Counselling in Human Resource Development* [30, pp. 21-86] de Relance Nouvelle-Écosse. L'exposé d'ensemble sur les postes auxiliaires dans le cadre du Programme de relance du Canada, *New Careers for the Disadvantaged*, présente aussi une étude détaillée du rôle des conseillers locaux, de même que le rapport de Relance Île-du-Prince-Édouard intitulé *Community Service Centres in Rural Settings* [89].

3. MOTIVATION

Dans la préface de *The Canada NewStart Program*, Page déclare que le but du programme est d'aider les défavorisés à acquérir la motivation et la préparation nécessaires à un emploi stable et intéressant [80, p. 1]. Tout semble indiquer que les sociétés ont pris cette déclaration au sérieux. Relance Saskatchewan, qui mettait l'accent plus fortement que les autres sociétés sur des méthodes pédagogiques hautement perfectionnées, admet qu'une saine pédagogie n'a pas réussi à atteindre ceux qui n'ont pas de motivation suffisante [118, p. 9]. Relance Nouveau-Brunswick, qui a concentré ses efforts sur un travail au niveau de la communauté et n'a pas tenté ordinairement d'influencer directement le comportement des individus, déclare, dans son analyse de la situation, que des contacts prolongés avec un milieu défavorisé engendrent des modes de pensée qui empêchent l'individu de saisir rapidement les occasions qui lui sont offertes par des changements de structures,

et que ces modes de pensée doivent être modifiés [111, p. xvi]. Les sociétés de relance ont adopté de nombreux moyens dans le but de renforcer la motivation des défavorisés afin qu'ils puissent saisir les occasions qui se présentent.

a. *Renforcement sur le plan social: Autorité et influence*

Dans les pages qui précèdent, nous avons défini la motivation en fonction de la satisfaction que l'individu s'attend à éprouver par suite de ses efforts pour atteindre certains objectifs. Ceux-ci sont généralement nombreux. A n'importe quel moment donné, l'individu a des buts immédiats de même que des buts à long terme. Il a des besoins très pressants à satisfaire et des besoins moins pressants auxquels il peut satisfaire dans une certaine mesure, tout en poursuivant ses buts principaux. De nombreux systèmes de récompense agissent chez tout individu, à chacun de ses moments conscients. L'un de ces systèmes les plus courants et les plus importants est fondé sur l'interaction entre l'individu et les autres. Si les autres détiennent l'autorité, il peut vouloir être considéré comme un employé docile et digne de confiance. Dans les programmes de Relance Alberta, on a eu recours à ce genre de renforcement dans une méthode de motivation qui consistait à fixer des normes de comportement dans les centres de formation. Il était entendu que s'il ne se conformait pas à ces normes, le stagiaire pouvait être prié de se retirer du programme. On avait prévu des séances d'orientation intensive avant de recourir au renvoi, et le stagiaire pouvait être admis de nouveau après une période de trois à six mois [2, pp. 10, 34]. Cette méthode de motivation (qu'on peut difficilement qualifier d'innovatrice) est fondée sur le principe que l'indigène qui veut accéder au marché du travail dans un milieu industriel doit avoir une connaissance pratique de la condition d'employé. Selon Page, la formation peut reproduire les exigences sociales de diverses situations de travail [80, p. 10].

Bien sûr, toutes les relations sociales dans le monde du travail ne comportent pas de tels renforcements négatifs. Relance Nouvelle-Écosse mentionne l'éloge, le prestige, la promotion, la condition sociale, la sécurité d'emploi et la mobilité verticale comme des stimulants qui peuvent être utilisés afin de créer des habitudes de travail efficaces [74, App. D, p. 1]. Un rapport complémentaire sur le programme de formation de matelots de pont sur les bateaux de pêche laisse entendre que quelques-uns des stagiaires ont acquis des compétences au cours de la formation parce que l'équipage du navire-école reconnaissait leurs progrès et les en félicitait, mais qu'ils ont abandonné ce travail parce que les capitaines et les officiers de navires marchands ont peut-être été moins visiblement impressionnés par le rendement satisfaisant de leurs matelots de pont [81, p. 52].

Relance Île-du-Prince-Édouard a tenté d'encourager la motivation par la restructuration du travail, en formant des chefs de service, dans l'industrie des produits alimentaires, selon des méthodes de gestion qui laissent une plus large part à l'initiative des employés. Malheureusement, dans la plupart

des cas, la motivation des cadres n'était pas suffisante pour qu'ils terminent le cours, de sorte qu'on n'a pu observer d'effet sur le comportement des employés [20].

L'expérience de Relance Île-du-Prince-Édouard a fait ressortir l'influence des relations avec ses semblables comme mobile de réussite au cours de la formation. Les auteurs d'une étude sur les différences entre les groupes participant au programme de formation élémentaire des adultes, avaient avancé l'hypothèse que la réussite est facilitée par la présence, dans un groupe donné, de stagiaires qui sont des « meneurs naturels ». Ils ont étudié quatre groupes, dont deux composés d'hommes et deux, de femmes; les groupes du même sexe étaient ensuite divisés selon que les résultats de l'individu, d'après le test d'accomplissement de l'Université de Stanford, le situaient au-dessus ou au-dessous du niveau de la sixième année. Ils ont remarqué que dans chacun des groupes au moins une des personnes faisait preuve de qualités naturelles de meneur, et ces qualités pouvaient se mesurer en fonction de la participation au groupe, du comportement personnel, du niveau d'intérêt, de l'ascendant, de la « nurturance » et des qualités de chef que les responsables de la formation reconnaissaient à la personne. Le nombre de ces meneurs naturels dans chacun des groupes et le relèvement moyen du niveau scolaire des autres membres du groupe pendant la formation sont indiqués au tableau 6. Le taux de relèvement chez les autres membres est directement proportionnel au nombre de meneurs naturels dans le groupe. Un tel résultat indique qu'il y aurait lieu de faire une étude dans laquelle on chercherait à connaître les conséquences des différences de sexe et de niveau scolaire. Si la relation s'avère constante, l'objectif suivant serait de trouver des façons de repérer et peut-être d'accroître ces qualités de chef chez certains stagiaires qui pourraient alors être « implantés » dans des groupes de formation. On a toutes les raisons de s'attendre à une augmentation semblable des connaissances acquises chez les groupes qui participent à des stages de formation professionnelle.

Tableau 6. Nombre de meneurs naturels et relèvement moyen du niveau scolaire au cours d'un programme de formation élémentaire des adultes [67].

<i>Groupes</i>	<i>Nombre de meneurs naturels</i>	<i>Relèvement moyen du niveau scolaire des autres membres du groupe</i>
Femmes au-dessous du niveau de la 6 ^e (N=15)	4	1.69
Hommes, au-dessus du niveau de la 6 ^e (N=14)	3	1.24
Hommes, au-dessous du niveau de la 6 ^e (N=12)	1	1.10
Femmes, au-dessus du niveau de la 6 ^e (N=15)	1	0.88

b. *Stimulants financiers*

Au Canada, on parle parfois des indemnités de formation comme d'un revenu tenant lieu de salaire. Il est évident que lorsqu'une personne défavorisée participe à un programme de formation, surtout si elle a charge de famille, on doit voir à lui assurer une indemnité de subsistance. La Loi sur la formation professionnelle des adultes accorde le droit à cette rémunération à tous les Canadiens qui participent à un programme de formation générale ou professionnelle et qui satisfont à certaines conditions concernant leur appartenance antérieure à la population active. Relance Alberta a pris des mesures afin que l'indemnité de formation du stagiaire soit liée à sa participation au programme de la même façon que le salaire d'un employé est lié à sa présence au travail. Ceci prenait une importance toute particulière dans le cas des indigènes qui n'avaient pas l'habitude d'échanger leur temps et leur travail contre un salaire [113, p. 2]. On recommandait en outre que l'indemnité de déplacement, à la fin du programme de formation, soit calculée au prorata du montant que la famille avait économisé de l'indemnité de formation reçue au cours du programme. Cette façon de procéder se rapproche elle aussi du revenu du travail [4, p. 59].

Un autre facteur de motivation qui comporte un stimulant financier, c'est la garantie d'un emploi pour celui qui a acquis la compétence nécessaire. Relance Nouvelle-Écosse déclarait que tout genre d'intervention suppose une récompense à la fin, et qu'il incombait à la Société de remplir cette promesse implicite d'un emploi [74, App. F]. Cette condition, qui devait s'appliquer à toutes les sociétés de relance, a suscité des difficultés dans le cas de programmes expérimentaux de formation dans les régions où les occasions d'emploi sont peu nombreuses. Relance Nouveau-Brunswick a nettement refusé de mettre sur pied des programmes qui n'avaient pas pour objectif direct l'accès des stagiaires à des emplois satisfaisants, sûrs et rémunérateurs.

La valeur de l'argent en tant que récompense a été étudiée au cours de l'analyse des données complémentaires touchant deux projets de Relance Nouvelle-Écosse. Parmi les participants au projet de formation de matelots de pont pour les navires de pêche, on a signalé que le revenu des pêcheurs était supérieur de plus de quatre-vingt pour cent au revenu de ceux qui avaient des emplois sur la terre ferme [81, p. 52]. Malgré cela, moins de vingt pour cent des anciens stagiaires ont continué à pêcher. En outre, selon le rapport complémentaire sur la formation au travail, il est intéressant de remarquer que ceux qui ont indiqué qu'ils auraient préféré un autre emploi étaient, sans exception, ceux qui avaient les salaires les plus élevés [77, p. 58]. Il est difficile d'affirmer, en se basant sur ces résultats, que les stimulants financiers n'ont que peu de valeur en ce qui concerne la motivation à l'acquisition de connaissances et au travail. De tels résultats indiquent plutôt que l'utilisation de ces stimulants doit être soigneusement rattachée aux préférences réelles de la personne et à l'ensemble des stimulants positifs et négatifs agissant

dans une situation donnée. Un exemple de cette application systématique de stimulants financiers et autres sera étudié au paragraphe f. ci-dessous, qui traite des contingences.

c. *Information en retour*

Relance Saskatchewan exprime l'avis que la plupart des étudiants travaillent plus fort lorsqu'ils peuvent se rendre compte des progrès qu'ils accomplissent [92, p. C1]. L'utilisation de méthodes d'enseignement adaptées aux besoins de chacun a permis d'accroître ce résultat. On a établi que la connaissance des résultats obtenus, tant en termes de convenance d'une réaction donnée qu'en termes de valorisation de son autoperception en tant que personne compétente, constituait une grande force de motivation. Dans un exposé lors d'une conférence d'orientation du personnel des quatre premières sociétés, le représentant de la Direction des projets expérimentaux du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration déclarait que l'expérience de succès correspondant aux efforts renforce l'intérêt et le progrès [28, p. 19]. Ce principe a servi à l'élaboration de la méthode DACUM de conception d'un plan de cours et de mise en œuvre de la formation [1]. En vertu de cette méthode, un métier est étudié en fonction des connaissances particulières que doit posséder une personne avant de l'exercer. Le stagiaire peut s'évaluer lui-même en ce qui concerne l'acquisition de chacune de ces compétences, et décider quel niveau de connaissances convient à ses propres aspirations, pour ce qui est du métier en question.

Certaines sociétés préconisaient l'utilisation d'une forme plus générale d'information en retour, dans laquelle on croit que les individus seraient poussés à changer leur comportement en raison d'une conscience plus aiguë des occasions qui se présentent et des obstacles qu'ils rencontrent dans des groupes ou des collectivités précises. Ceci correspond dans une certaine mesure à l'élément de lien entre l'information, dans le modèle de changement adopté par Relance Nouveau-Brunswick. A la Société de relance du Manitoba, on a proposé que les membres d'une communauté indigène entreprennent eux-mêmes l'étude des ressources économiques dont dépend leur avenir. On supposait que les résultats d'une telle étude amèneraient certains membres de la communauté à se chercher un emploi ailleurs. Cependant, l'étude n'a jamais été faite, la société ayant été prématurément dissoute [53, p. 81]. Pour ce qui est de Relance Alberta, Aumack parle de la nécessité d'une « responsabilité de haut en bas », c'est-à-dire de la nécessité de transmettre et d'interpréter les résultats des études sur la pauvreté aux pauvres eux-mêmes. Il soutenait que, munis de cette information, ces derniers seraient plus en mesure d'établir et d'adopter des objectifs pour leur action individuelle et collective [11, p. 86].

d. *Expériences familiales et nouvelles*

Dans un milieu et un régime de formation peu familiers aux participants, on peut tirer parti de certains éléments familiaux pour accroître leur moti-

vation. Par exemple, on peut expliquer à un Indien le concept de compétence et d'acquisition de cette compétence en faisant allusion à la façon d'acquérir de l'adresse à la chasse [3, p. 32]. Relance Alberta a établi des services itinérants dans les communautés indigènes parce qu'on croyait qu'il serait plus facile pour les gens d'accepter des idées nouvelles et de participer à de nouvelles expériences dans un cadre qui leur est familier [3, p. 3]. Dans un rapport d'étude préliminaire, on a recommandé que Relance Manitoba respecte, autant que possible, les schémas habituels de comportement au cours de la formation et de l'emploi, par exemple en prévoyant des engagements à court terme pour les indigènes qui ne sont pas habitués à se sentir attachés indéfiniment à un programme ou à un poste [42, p. 101].

D'autre part, on peut accroître la motivation en mettant les gens en contact avec de nouvelles situations qui leur ouvrent de nouveaux horizons sur des occasions et des modes de vie particuliers à des collectivités hors de leur expérience restreinte. Relance Nouveau-Brunswick a organisé des excursions en Ontario, au Québec et dans d'autres villes des provinces Maritimes pour les personnes défavorisées du comté de Kent. On a déclaré que ces contacts avaient eu la « valeur d'une sismothérapie » [112, p. 43]. Relance Île-du-Prince-Édouard a aussi fait faire des voyages semblables à certains de ses stagiaires, et rapporte que ces expériences ont été l'instrument de changements marquants dans le comportement.¹

e. *Maîtrise de son destin*

La Société de relance du Nouveau-Brunswick a constaté que le contrôle interne du lieu de renforcement était une variable qui pouvait servir d'indice utile du degré de motivation de la personne (voir l'étude de cette variable, à la page 40). De plus, une étude de Maillet signale des changements dans le lieu de contrôle en réaction à des modes de présentation différents dans les programmes de formation [51, p. 29]. Un des programmes comportait un cours d'économie domestique à l'intention des femmes, dans lequel les stagiaires pouvaient exprimer leur opinion quant à leurs besoins et à leurs désirs en matière de diversification des cours [51, p. 4]. Un autre programme comprenait un cours de navigation à l'intention des hommes; ce cours était présenté selon la formule classique, avec des « notions fondamentales » présentées sous forme de conférences préparées avant le début des séances de formation. Les femmes ont organisé des conférences, des excursions et choisi des films qu'elles croyaient utiles pour compléter leur programme. Le lieu de contrôle I-E a été mesuré, pour les deux groupes, avant et après la formation. Les résultats sont indiqués à la figure 5. Les résultats obtenus par les femmes qui avaient participé au cours d'économie domestique tendaient d'une façon marquée vers le pôle d'intériorité du test subséquent, alors que dans le cas des hommes qui avaient participé au cours de navigation, le lieu de contrôle était beaucoup plus extérieur. Maillet fait certaines réserves au

¹ R. Seaman. *Oral Report to Life Skills Seminar*. Ottawa, janvier 1971.

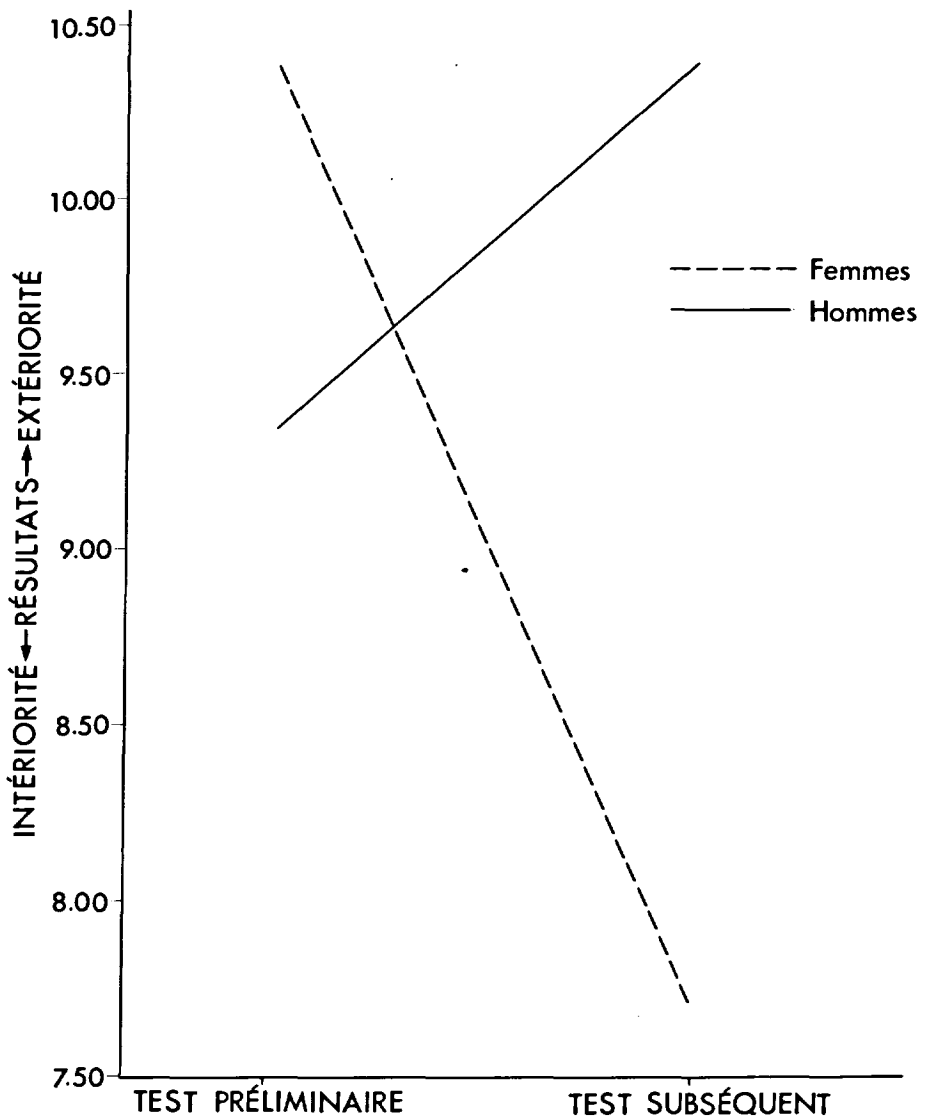


Figure 5. Changements dans le lieu de contrôle interne-externe dans des groupes de stagiaires, les femmes pouvant décider du contenu des cours, mais non les hommes [51, p. 5].

sujet de cette étude. Les différences de sexe peuvent avoir embrouillé les résultats, puisqu'un groupe était entièrement composé d'hommes et l'autre, entièrement composé de femmes. Le niveau d'intériorité-extériorité des professeurs n'avait pas été mesuré. On pourrait penser que, de façon très subtile, ils « enseignaient » leurs propres convictions au sujet du lieu de contrôle du

renforcement. Enfin, on n'a pas encore prouvé que des résultats aussi frappants pouvaient se répéter d'une façon constante ou s'appliquer assez généralement à des situations réelles pour justifier la création de programmes spéciaux en vue de modifier cette variable dans la direction désirée [51, pp. 9-11].

f. *Maniement des contingences*

L'analyse expérimentale du comportement a permis de discerner trois catégories d'événements qui se produisent au cours du processus de l'apprentissage. Ces catégories, de même que leurs rapports dans le temps, ont été illustrées par Pond, de Relance Nouvelle-Écosse:

événements précédents → comportement → événements subséquents
[82, p. 5].

Le maniement des contingences est une technique de motivation qui consiste à enchaîner les événements précédents et les événements subséquents de telle sorte qu'ils amènent au comportement souhaité et permettent d'éviter les comportements indésirables. Selon Pond et Denton, une des règles fondamentales du maniement des contingences, c'est que le comportement est renforcé ou affaibli selon les conséquences qu'il peut avoir [83, p. 7].

Pond souligne deux conséquences de cette théorie du comportement, qui sont reliées l'une à l'autre. Tout d'abord, on suppose que le comportement de celui qui apprend est réglé par l'environnement, plutôt que par l'intéressé lui-même. Ensuite, le fait que la personne réagit d'une façon satisfaisante ou non est relié à la nature des événements précédents ou subséquents, plutôt qu'à un supposé trait caractéristique de l'individu, tel que l'intelligence ou la paresse, ou au blocage de l'apprentissage [82, pp. 6-9]. Par conséquent, en tant que phénomène global, la motivation d'une personne a son origine et ses mécanismes d'ajustement à l'extérieur de l'organisme. Elle est soumise à des variations constantes selon les événements qui se produisent dans le milieu ambiant de la personne. En fait, selon le principe du maniement des contingences, puisque de toute façon le comportement d'une personne est soumis à des manipulations constantes, il est raisonnable et humanitaire d'établir un système d'événements ambiants capable d'amener des modifications du comportement surtout chez les défavorisés.

Pond et Denton font remarquer que les premières étapes de l'utilisation du maniement des contingences en tant qu'agent de motivation consistent 1) à définir la tâche, c'est-à-dire ce que la personne doit faire, et 2) à trouver un renforcement approprié, c.-à-d. ce que la personne aimerait faire [83, p. 12]. La définition de ce qui constitue un renforcement pour un individu donné est une question empirique, dont la réponse dépendra en dernier ressort du profil de réaction de l'individu qui nous apprendra ce qui sert à renforcer la motivation de cette personne. On peut se tromper, par exemple, en supposant que la connaissance des résultats des cours sera un agent de renforcement suffisant, en soi, pour tous les comportements aux cours, pour

tous les étudiants et en tous temps. Pour servir d'agent de renforcement, un événement dépend ordinairement d'un ensemble plus ou moins complexe d'événements « potentialisants ». Ce sont des conditions intérieures ou extérieures qui modifient les effets de renforcement [82, p. 18].

Un programme d'alphabétisation des adultes, fondé sur les principes du maniement des contingences a été mis sur pied par Relance Nouvelle-Écosse. Les renforcements offerts comprenaient des récompenses en argent pour la présence et la ponctualité, l'enrichissement du vocabulaire, la lecture à haute voix, la lecture silencieuse et les réponses aux questions concernant les textes lus. La figure 6 montre la courbe d'apprentissage d'une « débile mentale » de vingt-deux ans. Ce cas représente bien les progrès réalisés par les personnes qui ont participé à cette expérience.

Les efforts des professeurs étaient renforcés par l'observation des progrès réalisés par les participants au programme, grâce à l'adoption de ces méthodes. On a laissé entendre que de tels agents de renforcement, dans un programme d'apprentissage fondé sur le maniement des contingences, peuvent décharger le professeur ou l'auxiliaire du fardeau de la motivation première [83, p. 21]. Pond et Denton étudient plusieurs domaines dans lesquels on pourrait appliquer les méthodes du maniement des contingences, notamment l'enseignement, l'arriération mentale, la délinquance juvénile ou la criminalité chez les adultes, les perturbations émotives, de même que la formation des spécialistes qui auront à utiliser ces méthodes dans les différents domaines. Ils énumèrent les divers événements qui peuvent servir d'agents de renforcement lorsqu'ils résultent des comportements souhaités en rapport avec les divers programmes [83, p. 16 et suivantes].

4. PLACEMENT ET SURVEILLANCE ULTÉRIEURE

Le nom choisi pour le Programme de Relance du Canada ne peut s'expliquer et se justifier entièrement que si nous concentrons notre attention sur le point de transition entre le programme d'adaptation psycho-sociale, l'acquisition des connaissances et d'organisation sociale des communautés et la situation au travail, grâce à laquelle les défavorisés peuvent commencer à se suffire à eux-mêmes. « Point » n'est peut-être pas le mot qui convient. Les sociétés considéraient ordinairement cette transition comme un stade quelque peu prolongé des travaux de perfectionnement de la main-d'œuvre dans leur ensemble. A l'intérieur de ce stade, on peut distinguer certains éléments du programme et certains besoins particuliers des bénéficiaires.

a. *Placement*

Dans une déclaration sommaire, Relance Nouvelle-Écosse exprime la conviction que l'embauche de personnes venant de milieux défavorisés est une opération très critique. C'est à ce moment que la capacité d'action autonome de la personne nouvellement formée est soumise à sa plus rude épreuve. Le personnel de l'employeur doit être conscient de la période de transition

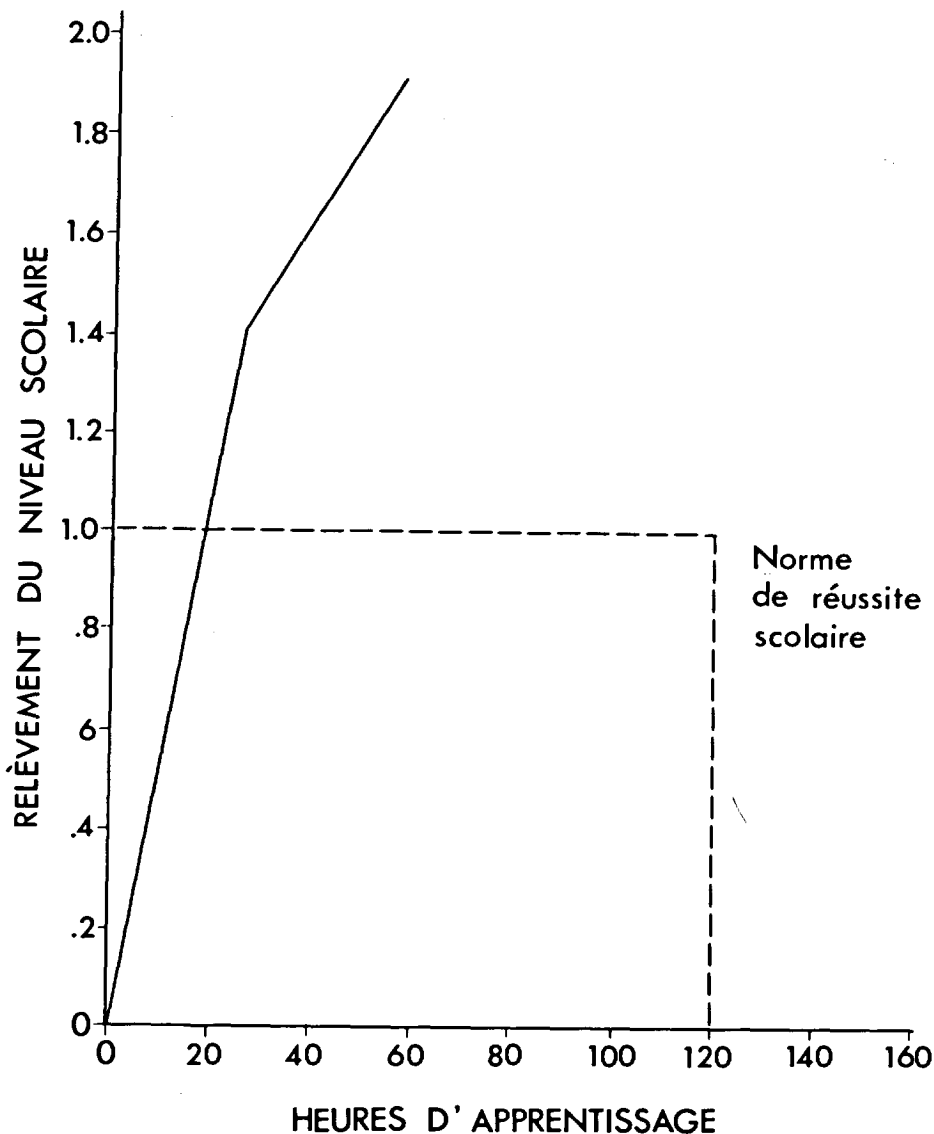


Figure 6. Relèvement du niveau des résultats du test de lecture de la Californie, obtenu par une illettrée de 22 ans (Q.I. 67), par suite de la participation à un programme de lecture fondé sur la méthode du maniement des contingences [83, p. 59].

difficile que traverse le nouvel employé [30, p. 18]. Dans un certain sens, ce stade met aussi à l'épreuve la compétence de l'organisme de formation. Jusqu'alors, le stagiaire a évolué dans un milieu conçu et contrôlé par le personnel de formation. Lorsque le stagiaire accède au milieu de travail, cependant, il rencontre, peut-être pas pour la première fois, un ensemble de situations et d'exigences qui sont conçues non pas pour convenir à ses besoins et à ses compétences, mais plutôt aux exigences de rendement de l'employeur.

Relance Alberta a su voir l'importance d'établir une liaison avec les employeurs éventuels de la région. Cette liaison, soutenait-on, est utile à deux égards. Premièrement, elle aide l'organisme de formation à élaborer des programmes appropriés aux besoins en main-d'oeuvre des sociétés qui sont les plus susceptibles d'offrir des emplois aux personnes nouvellement formées. Deuxièmement, elle facilite l'embauché en établissant des lignes de communication. De cette façon, l'agent de placement et le stagiaire peuvent être informés des détails concernant l'emploi et l'employeur. De même, l'employeur peut avoir une idée assez juste des qualités de la personne qu'il engage et de la sorte de formation qu'elle a reçue [3, p. 70]. Relance Île-du-Prince-Édouard a adopté des méthodes semblables pour mettre en valeur ces voies de communications. De fait, on nous dit qu'on avait pris des mesures pour que les citoyens puissent rencontrer et connaître les stagiaires au cours du programme de revalorisation. Un tel procédé, au lieu d'éliminer l'agent de placement en tant qu'intermédiaire, lui facilite la tâche et lui permet de mieux atteindre ses objectifs [87, p. 45]. Lorsque la formation est donnée en milieu de travail plutôt que dans un cadre institutionnel, on peut optimiser cette liaison avec l'employeur. Il peut être mis au courant à l'avance des besoins spéciaux du stagiaire et de la nature des méthodes de formation que l'organisme lui aidera à mettre en oeuvre dans son entreprise. On peut apparier soigneusement les stagiaires et les emplois [77, p. 44].

Des programmes particuliers de placement et d'orientation ont été entrepris lorsque la nature du travail justifiait l'utilisation des méthodes spéciales. L'industrie la plus importante dans le nord-est de l'Alberta est l'extraction du pétrole des sables bitumineux le long de la rivière Athabasca. Une des entreprises de ce secteur employait plusieurs des indigènes qui avaient participé aux programmes fondamentaux de revalorisation et d'orientation professionnelle de Relance Alberta. Ces emplois avaient tendance à être de courte durée en raison de nombreuses difficultés qui surgissaient en milieu de travail. Pour tenter de remédier à la situation, on a mis au point un programme d'orientation en milieu de travail. Le programme comprenait les quatre éléments suivants:

- une visite de l'usine un mois avant l'entrée en fonctions, pour les stagiaires et leurs femmes;
- une période d'orientation d'un mois, à l'usine; au cours de cette période on mettait l'accent sur une « adaptation sociale suffisante »;
- une visite des installations de Relance Alberta à Fort Chipewyan et à Fort McMurray pour familiariser le personnel de l'entreprise avec les milieux d'origine et de formation des stagiaires;
- un « réseau de préalerte » permettant au personnel de l'entreprise d'avertir le personnel de Relance Alberta de tout problème naissant avant qu'il ne prenne des proportions alarmantes [43, p. 3-6].

Avant la mise en œuvre du programme, l'entreprise avait embauché sept employés qui n'avaient reçu aucune orientation; un seul était encore à son emploi. Des quatre ouvriers qui ont participé au programme d'orientation, tous sauf un sont restés à l'emploi de l'entreprise.

La Société de relance de la Nouvelle-Écosse s'est rendu compte que le placement des matelots de pont récemment formés dans l'industrie de la pêche présentait des difficultés plus nombreuses qu'on n'en rencontre ordinairement dans les entreprises qui existent sur la terre ferme. Elle a donc mis en vigueur un système de placement subventionné, conçu afin de faciliter la transition entre la formation et le travail. A la fin de la période de formation, les nouveaux matelots de pont étaient affectés à divers bateaux de pêche pour une période d'environ un mois, pendant laquelle ils continuaient à recevoir leur indemnité de formation. L'équipage des navires concernés offrait l'occasion à ces hommes de commencer à utiliser leurs connaissances dans le cadre de vraies expéditions de pêche commerciale. Les bateaux mouillaient dans des ports autres que ceux où avait eu lieu le programme de formation; on a donc choisi des agents de liaison compétents dans ces autres ports, afin d'aider à résoudre les problèmes qui pourraient surgir aussi bien pendant que les hommes récemment formés étaient en haute mer que lorsqu'ils débarquaient dans une localité peu familière. Malgré le soin apporté à l'élaboration et à l'application de ce programme de placement subventionné, on rapporte que neuf des dix-neuf participants on abandonné le travail avant la fin de la période prévue [81, pp. 34-36]. On peut conclure de cette expérience non pas que le programme a échoué, mais plutôt que le placement exige souvent un effort particulier de la part de l'organisme de formation, du nouvel employeur et de l'individu nouvellement formé lui-même.

b. *Surveillance après le placement*

Les rapports entre le personnel affecté aux programmes de relance et les anciens participants semblent en général s'être prolongés bien au-delà de la fin de la période de formation. Relance Alberta s'est engagée à poursuivre un tel programme de surveillance pour une période minimum de trois mois [4, p. 31]. Bien que cette période soit plus courte que ne le recommandaient certaines autres sociétés, elle semble avoir permis des travaux complémentaires plus approfondis. On avait prévu des entrevues avec les employeurs des anciens stagiaires, et le processus de surveillance, comme l'ensemble du programme, s'adressait à toute la famille.

La période de surveillance a été mise à profit pour atteindre un certain nombre d'objectifs. Le premier était évidemment de poursuivre le programme d'orientation entrepris au cours de la période de formation et de le terminer d'une façon satisfaisante. Cela constitue un point critique de la relation entre conseiller et personne conseillée; c'est à ce moment que l'individu doit commencer à se rendre compte qu'il peut se suffire à lui-même, non seulement au point de vue financier, mais aussi par sa compétence à résoudre ses pro-

blèmes et à conserver sa propre force émotive. Selon un rapport de Relance Nouvelle-Écosse, l'expérience de la Société indique que le besoin de soutien moral est aussi grand au cours des premiers mois de travail que durant la période de formation [30, p. 18]. La période de surveillance a aussi été utilisée dans quelques cas pour permettre à l'individu de poursuivre ses études [75, p. 10]. Dans les documents du Programme de relance, on parle rarement de « diplômés », lorsqu'il est question de la fin de la période de formation; on sous-entend plutôt le principe de l'éducation permanente. Enfin, la surveillance, dans un milieu de recherches dynamique, permet de recueillir des données qui serviront à déterminer si les objectifs à long terme du programme de formation ont été atteints. A moins de poser des questions pertinentes aux anciens stagiaires, à leurs employeurs et à leur famille au moins un an après la fin de la période de formation, il est impossible de savoir jusqu'à quel point le programme satisfait aux besoins des chômeurs ou de ceux qui n'ont pas d'emploi permanent.

c. *Nouveau départ dans une nouvelle localité*

Presque toutes les sociétés de relance ont eu à faire face au fait que les postes accessibles à ceux qui étaient sans emploi dans les régions concernées se trouvaient presque toujours dans une localité autre que celle où habitaient ces gens. Ce problème soulevait deux points importants: comment inculquer à ces gens la motivation nécessaire pour déménager dans d'autres localités afin de se trouver un emploi, et comment les aider à s'adapter à leur nouveau milieu. Relance Nouveau-Brunswick a fait des efforts sérieux pour tenter de répondre à ces questions, bien que, même dans ce cas, on n'aborde pas directement la première question. La Société part du point de vue qu'à mesure qu'augmentent les rapports avec les communautés extérieures, la migration augmentera. On laisse entendre, cependant, que la « tendance à la migration » peut être mesurée, dans le cas des individus ou des familles, en fonction de leur mobilité antérieure, de leur attitude actuelle envers leur localité et envers les centres où ils pourraient émigrer, et des mesures qu'ils ont prises afin de se renseigner sur la possibilité d'un tel déplacement [31, p. 9].

Relance Nouveau-Brunswick énumère un grand nombre de variables dont l'adaptation à une nouvelle localité peut être une fonction. On suppose que l'adaptation sera inversement proportionnelle à :

l'importance et la complexité du changement;

la somme des biens immeubles dans la première localité;

l'importance des rapports sociaux dans la localité d'origine;

l'âge;

le nombre de membres dans la famille;

l'écart entre les aspirations et les attentes.

Les facteurs positifs de corrélation entre l'adaptation et la mobilité sont:

l'éducation;

l'intelligence;

la situation socio-économique et professionnelle (pourvu que la nouvelle situation ne représente pas un recul);

l'autonomie socio-psychologique;

la présence de parents et d'amis dans la nouvelle localité;

la satisfaction que procure le travail;

la responsabilité personnelle dans la décision de se déplacer;

le nombre de déplacements antérieurs;

le revenu;

l'accès aux écoles et aux autres services sociaux, y compris les services d'orientation dans la nouvelle localité [107, pp. 139-151].

De plus, on laisse entendre, dans le contexte de l'étude du système de contrôle interne-externe, que les migrants dont le contrôle est externe sont moins susceptibles de se faire une place dans une nouvelle communauté. S'ils demeurent dans cette nouvelle communauté, ils courent le risque de s'isoler de leurs nouveaux voisins. Seuls les migrants dont le contrôle est fortement intériorisé persisteront dans leur lutte pour l'adaptation [52, p. 8].

Point n'est besoin d'ajouter que les difficultés d'adaptation à la vie urbaine sont particulièrement aiguës dans le cas des indigènes. Relance Manitoba a illustré l'importance de ce problème en soulignant que l'adaptation au milieu urbain présente de grandes difficultés, même si l'on ne considère que quelques commodités telles que l'eau courante dans la maison, le téléphone, l'automobile. Si l'on ajoute l'adaptation sociale et psychologique (la formation de nouvelles relations, l'acquisition de nouveaux amis, la recherche de nouvelles formes de loisir, et le rendement au travail), la tâche devient considérable [57, p. 30].

De même que le but de la mobilité est d'amener des salariés éventuels là où il existe du travail, l'acclimatement au nouvel emploi est l'un des éléments fondamentaux de l'adaptation. Relance Manitoba a entrepris une étude du comportement en ce qui concerne la constance d'emploi dans les mines [62]. Il s'agissait de mines situées dans le nord du Manitoba, mais dans des centres autres que ceux où habitaient les hommes avant de devenir des mineurs. Ces centres étaient assez importants, et la population blanche prédominait. La plupart des personnes faisant l'objet de l'étude étaient d'origine indigène. On considérait qu'un mineur s'était bien adapté s'il avait conservé pendant plus d'un an un emploi dans les mines. Les caractéristiques que présentaient ces hommes sont énumérées à la page 42 du présent rapport.

Relance Saskatchewan présente un résumé des besoins des personnes qui passent d'un milieu rural pauvre aux centres de croissance économique du pays. Tout en améliorant les connaissances scolaires et professionnelles et les aptitudes sociales, on met l'accent sur le besoin d'orientation en fonction du milieu urbain, sur le plan social, économique et psychologique. En partie,

cette orientation consiste à fournir des renseignements concernant le coût des différents produits, ce à quoi les gens peuvent s'attendre, et les services qu'ils pourront trouver en milieu urbain. Le rapport laisse en outre entendre qu'une importante partie de la préparation du migrant consiste à aider ce dernier à évaluer par lui-même son aptitude à profiter du déplacement [99, pp. 3-4]. On peut supposer qu'à la suite d'un tel programme le migrant éventuel puisse commencer à se représenter dans le rôle d'un habitant d'un centre industriel moderne.

Cette partie du rapport est consacrée aux hypothèses fondamentales concernant le comportement humain et aux techniques du programme qui permettraient d'appliquer ces hypothèses. Les hypothèses, de même que les techniques, étaient variées, comme on pouvait s'y attendre de la part de sociétés semi-autonomes œuvrant dans le cadre d'un programme à la fois inventif et innovateur. Dans la section suivante, nous tenterons de faire la synthèse des éléments étudiés ici, en vue de mieux mettre en relief les possibilités d'application et de perfectionnement des divers programmes.

Possibilités

A. ÉLABORATION DE PERSPECTIVES

1. ENVIRONNEMENT PAR RAPPORT AU COMPORTEMENT

Les travaux étudiés dans le présent rapport éclairent les perspectives naissantes quant aux possibilités qu'offre le changement comportemental pour surmonter le désavantage social. Ils sont des plus utiles à cet égard en raison de l'importance qu'ils accordent, sous une forme ou sous une autre, aux facteurs d'ambiance. Les membres du personnel des sociétés de relance, bien qu'ils souscrivent à des théories diverses et diffèrent dans leur façon d'envisager la formation et l'adaptation sociale, ont peut-être un trait en commun: celui de reconnaître l'influence de l'environnement sur le comportement. On a d'abord tenté d'analyser les facteurs d'ambiance en tant que causes du désavantage social et économique. Aussi bien les événements historiques touchant divers groupes de la société canadienne, que les expériences personnelles que connaissent les défavorisés au cours de leur existence, ont contribué à restreindre dans une certaine mesure les capacités et les aspirations de nombre de gens. Le seul fait que quelqu'un soit considéré comme défavorisé est une influence marquante de l'environnement qui perpétue et aggrave la situation.

On a ensuite invoqué l'environnement (ou le milieu) pour définir le désavantage social et économique. Ce mot ne peut avoir de signification qu'à la lumière des situations qu'affronte l'individu et des normes de culture et de richesse prévalant dans sa société. Lorsque les circonstances imposent des exigences et des responsabilités qui dépassent les possibilités comportementales de l'individu, ce dernier n'a pas l'impression de pouvoir, par ses actes, diriger sa vie. Les autres lui apparaissent dans des situations qui leur permettent d'exercer un choix relativement à leur vie quotidienne et à leurs plans plus ou moins lointains. Il en vient à conclure que les événements qui le frappent sont déclenchés par des forces maîtrisées par d'autres.

On a enfin considéré l'environnement comme l'élément primordial dans les moyens pris pour surmonter le désavantage. Du point de vue de la théorie de l'apprentissage, il est possible d'agencer les événements du milieu de façon à renforcer les « réponses » qui favorisent l'adaptation de l'individu. Le sociologue et l'économiste décèlent dans le milieu social des variables qui, si elles sont convenablement modifiées, peuvent vraisemblablement accroître la qualité de vie de la collectivité. Le travailleur social reconnaît que certains éléments du milieu social et physique des individus et des familles doivent être rectifiés afin de rendre possible et de restaurer la dignité humaine et la santé.

2. SCIENCE DU COMPORTEMENT ET LES GENS

Cette tendance générale à se concentrer sur l'environnement, lorsqu'on étudie le désavantage ou qu'on tente d'y remédier, dissipe l'auréole de mystère qui a parfois entouré les problèmes du développement humain. L'environnement est extérieur là, où on peut l'observer et le modifier, contrairement à l'inconscient, à l'intellect ou à la volonté. D'où il découle que le changement comportemental peut être considéré comme étant moins dépendant du savoir esotérique du spécialiste. La connaissance des principes régissant le développement humain peut être partagée par tous ceux qui s'intéressent à la question, voire les défavorisés eux-mêmes. Ces derniers, au lieu de croire qu'ils ont des problèmes que les autres doivent tolérer ou corriger, peuvent commencer d'en entrevoir les solutions à l'extérieur d'eux-mêmes et de collaborer avec les autres pour effectuer les changements qui s'imposent dans leur milieu immédiat et au sein de la société.

Cela signifie en somme que les programmes de formation et d'adaptation sociale doivent donner un rôle aux gens à qui ils sont destinés en leur permettant de prendre part à l'orientation et à la réalisation des diverses étapes. Ces programmes doivent correspondre le mieux possible à la vaste gamme de problèmes concrets que connaissent les participants. Ils doivent aussi tenir compte du fait que les participants ou bénéficiaires sont des adultes capables de prendre des décisions si on leur présente de réelles possibilités d'option. Même dans l'évaluation des programmes on peut mettre à profit l'avis de ceux qu'ils concernent. Il faut leur donner l'occasion de reconnaître des changements à leur propre niveau de compétence tout autant que de faire reconnaître ces changements par les autres. En outre, les instruments employés couramment pour évaluer le comportement peuvent ne pas convenir parce qu'ils constituent une menace aux yeux de la personne défavorisée et qu'ils omettent de mesurer des conduites qui représentent pour cette personne des objectifs qui valent d'être poursuivis. La mesure du comportement adulte doit non seulement être aussi juste que possible, mais également utile. Cette utilité est portée à son maximum lorsqu'il est possible d'exposer à la personne le but de l'évaluation et de lui permettre de prendre part à l'interprétation et à la mise en application des résultats.

3. MODÈLE D'ÉDUCATION

Les objectifs du développement des ressources humaines sont de plus en plus liés au concept de compétence. Les notions de thérapie, de philanthropie, de correction et autres du même genre ne conviennent pas aux besoins de la grande majorité des personnes défavorisées. C'est de compétence qu'ils ont besoin : d'être capables de régler leurs problèmes sur le plan personnel et inter-individuel, d'être capables de se trouver et de conserver un emploi rémunérateur. Ce modèle de formation ou d'éducation ne doit cependant pas être assombri par l'image de scolarisation telle qu'on l'a connue dans la plupart des cas. Le mot « école », de même que ceux de « classe », « cours », « année de scolarité », « succès scolaire » et « professeur », par exemple, sont en voie d'être réinterprétés, voire remplacés. Selon le modèle en train de prendre forme, l'accent est mis sur les besoins, les objectifs et la cadence d'apprentissage de l'individu. La formation peut donc devenir directement utile à la vie et au travail de l'individu. On reconnaît de plus en plus que l'apprentissage est l'acquisition de connaissances ou de techniques par l'activité de celui qui apprend plutôt que par l'action de celui qui enseigne ou qui éduque. Le fait d'apprendre devient ainsi plus intrinsèquement satisfaisant et stimulant. Il devient un moyen de développer ses propres aptitudes par acquisitions successives plutôt qu'une lutte incessante et vaine pour dépasser les autres. Plutôt que de viser seulement au diplôme qui clôture les études, la personne envisage l'éducation qui se déroule comme un processus durant sa vie entière.

B. ÉLABORATION DES PROGRAMMES

Des perspectives telles que celles-là concernant le développement des ressources humaines ont été la contrepartie théorique de certaines approches pratiques que l'on peut discerner dans les diverses activités que comprend le Programme de relance du Canada. Plusieurs éléments des programmes des sociétés de relance en matière de développement semblent être soit des méthodes qui peuvent s'appliquer immédiatement, soit des tentatives prometteuses qui ont besoin d'être mises au point et vérifiées. Il n'entre pas dans le dessein du présent rapport de dire lesquelles de ces initiatives conviennent le mieux à une mise en oeuvre immédiate. Nous dresserons plutôt une liste de certaines voies nouvelles qui ont été explorées et qui méritent d'être envisagées par les organismes. On suppose que ces derniers voudront consulter les documents d'origine et, si possible, les auteurs mêmes de ces initiatives. De cette façon, il leur sera possible de déterminer la nécessité ou l'inutilité de les adapter ou de les mettre à l'essai dans un milieu donné.

1. MODE D'APPROCHE AXÉ SUR LE COMPORTEMENT

La technique de formation fondée sur le maniement des contingences a été discutée aux pages 63-64. On a mentionné qu'elle appartient à une catégorie de méthodes du changement systématique du comportement

dont le champ d'application est vaste. Il faudrait ajouter qu'on peut envisager nombre de stratégies basées sur la récompense ou rémunération [83, pp. 41-55], notamment le système de jetons d'épargne, qui consiste à attribuer des points sous forme de jetons-monnaie pour les réponses correctes. Ces points, une fois accumulés en nombre suffisant, peuvent être échangés contre des privilèges ou des biens. L'exemple de maniement des contingences présenté à la page 65 était un stimulant monétaire remplaçant et ne dépassant jamais l'allocation de formation. On peut alors se demander dans quelle mesure ces allocations ne sont qu'un revenu de remplacement. Si elles sont une récompense en quelque sorte, quelles conduites au juste veut-on récompenser? Le seul comportement qui en est la condition est l'assiduité au cours de formation. Plus longtemps l'élève peut suivre le cours ou plus grand le nombre de cours suivis, plus forte sera sa récompense globale. Le revenu de remplacement peut-il aussi faciliter l'apprentissage si des rapports sont établis entre les allocations et le rythme et le degré d'acquisition?

D'autres méthodes axées sur le comportement ont des systèmes de récompenses moins tangibles, l'orientation, par exemple, où l'on aide la personne à choisir une démarche qui, dans les circonstances, a des chances de constituer une solution à son problème. La récompense en ce cas est le sentiment de satisfaction qu'éprouve la personne du fait qu'elle a su sortir victorieuse de la situation. Le comportement propice à l'adaptation se trouve, de cette façon, renforcé.

La connaissance des résultats peut aussi être un agent de renforcement. C'est là une des grandes qualités du système DACUM où les objectifs d'apprentissage sont définis en termes de techniques déterminées. L'élève apprend à savoir à quel moment il a atteint un niveau particulier de compétence par rapport à la définition de la technique qu'il a choisie comme objectif. Le système DACUM est décrit en détail dans *Skill and Employment*, l'exposé d'ensemble sur la formation professionnelle dans le cadre du Programme de relance du Canada.

2. MODE D'APPROCHE HUMANISTE

Les programmes basés sur un mode d'approche humaniste ne sont pas sans chevaucher sous plusieurs aspects les programmes axés sur le comportement. Le principal lien entre les deux est peut-être que les méthodes humanistes s'appuient sur des renforcements qui sont inhérents aux événements inter-individuels et introspectifs. Ces événements renforcent souvent mieux le comportement que des récompenses plus tangibles. Par contre, ils ne sont pas faciles à contrôler pour le professeur ou moniteur et, pour cette raison, ne figurent ordinairement pas dans une *technologie* du changement du comportement.

Dans le cadre du Programme de relance du Canada, le cours de préparation à la vie de Relance Saskatchewan est la plus au point et la plus originale des approches humanistes à la question du changement comportemental. S'il

n'a pas été question de ce programme dans le présent rapport, c'est qu'il a semblé préférable de l'étudier, en même temps que d'autres du même genre créés par d'autres sociétés de relance, dans un exposé d'ensemble distinct intitulé *Life Skills: A Curriculum for Counselling*.

Une autre approche humaniste est la mesure et le développement du mobile de réussite et le contrôle interne du lieu de renforcement. Ces deux variables, on l'a démontré, sont en relation avec les mesures de l'aptitude personnelle à se développer sur les plans professionnel et économique. La découverte de chefs naturels parmi les groupes de formation à la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard mérite d'être approfondie afin d'établir des moyens par lesquels les personnes dirigeant des groupes d'élèves peuvent orienter l'exercice de ce leadership. On a aussi fait mention de tentatives pour faire acquérir aux gens des concepts de soi, de groupe ethnique ou culturel et de la société industrialisée et urbaine du pays qui soient plus propices à l'adaptation. Toutes ces tentatives pour développer des variables de la personnalité au profit de l'individu ou du groupe méritent qu'on continue de les étudier d'un oeil critique et de les utiliser lorsqu'elles conviennent aux buts de l'organisme de développement des ressources humaines.

3. AUXILIAIRES INDIGÈNES

Le personnel des sociétés de relance affecté aux programmes et à la recherche venait généralement de toutes les régions du Canada et d'autres pays. La principale exception à cette règle était les indigènes recrutés par les sociétés désireuses d'être mieux en mesure de comprendre les groupes socio-économiques et culturels auxquels elles s'adressaient et de communiquer avec eux. Les programmes auxquels participaient ces auxiliaires étaient intégrés au mouvement en faveur de nouvelles carrières qui a surgi dans des domaines comme la guerre contre la pauvreté, les droits civils, et l'hygiène mentale. Cette participation de personnel auxiliaire au Programme de relance du Canada (amplement étudiée dans l'exposé d'ensemble *New Careers for the Disadvantaged*) a, dans certains cas du moins, démontré les moyens par lesquels les membres de la population indigène d'une région défavorisée peuvent réussir par leurs efforts, leurs buts individuels et communs. Les qualités naturelles de chef chez les personnes défavorisées étaient évidentes dans les rapports des sociétés de relance et on pouvait aussi les déceler dans les personnalités et les compétences des membres indigènes du personnel.

4. PRÉPARATION À LA MOBILITÉ

Les programmes, dans toutes les sociétés de relance ont évolué au point où, pour poursuivre le développement des ressources humaines, il a fallu reloger les personnes dans des localités où des emplois étaient disponibles. Il apparaît de plus en plus, en raison des politiques gouvernementales actuelles en matière d'expansion économique régionale et les difficultés rencontrées par les défavorisés dans leur adaptation à leurs nouveaux milieux profes-

sionnels familiaux et sociaux, que la préparation au déplacement ou à la mobilité est peut-être le problème primordial qu'ont à affronter les organismes publics du pays. Les documents étudiés dans le présent rapport font cas d'évaluations de secteurs de la population et de méthodes de mise en oeuvre des programmes qui peuvent constituer des chaînons importants dans la ligne de conduite qu'il convient d'adopter. Ainsi, l'étude non encore terminée, de la Société de relance du Nouveau-Brunswick et portant sur les variables pouvant indiquer qu'une migration est réussie servira sans doute de point de départ à l'élaboration de programmes. Ces derniers devront être complets, c'est-à-dire comprendre un programme intégré d'orientation de développement des aptitudes élémentaires, de formation professionnelle, de placement et contrôle subséquent, comme le *Comprehensive Manpower Development System* de la Société de relance de l'Île-du-Prince-Édouard, de même qu'un programme global de réadaptation familiale comme celui auquel s'est consacrée la Société de relance de l'Alberta. Dans l'élaboration des programmes relatifs à la mobilité des travailleurs, il faudra soigneusement étudier le rôle des diverses méthodes de formation et celui des conseillers auxiliaires.

C. ÉPILOGUE

En un certain sens, les programmes passés en revue dans le présent rapport n'étaient pas réellement « achevés », car ils comportaient rarement une vérification des hypothèses à la base du projet. Les limites temporelles du Programme de relance du Canada ont contribué à diminuer les chances qu'une fois appliqués, les principes dégagés aboutissent à des programmes de la plus haute qualité possible sur le plan de la conception, de l'évaluation et de la documentation.

Il est souhaitable que la recherche scientifique et technique soit aussi complète du point de vue méthodologique; néanmoins ce qui a été fait a suffisamment d'utilité pour qu'il vaille la peine de continuer à développer, à perfectionner nombre des méthodes et lignes de conduite présentées dans ce rapport et les autres exposés d'ensemble. En vérité, la raison primordiale de la rédaction de ces documents est de présenter les premières initiatives d'importance en matière de développement des ressources humaines faites dans le cadre du Programme de relance du Canada afin qu'on puisse en poursuivre l'expansion, l'application et la mise à l'essai.

Bibliographie

1. Adams, R.E. *DACUM Approach to Curriculum, Learning, and Evaluation for Occupational Training*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., février 1972.
2. Alberta NewStart Inc. *A Proposal for Experimental Pilot Training Projects in the Lac La Biche Area of Northeastern Alberta during 1968*. Lac la Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc.,
3. Alberta NewStart Inc. *1968 Annual Review and 1969 Plan of Operations*. Lac la Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., 1968.
4. Alberta NewStart Inc. *Annual Report 1969*. Lac la Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., juillet 1970.
5. Alberta NewStart Inc. *Fort McMurray Programs — 1969*. Lac la Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., 1969.
6. Argacz, Gustave. *Some Notes on an Adult Retraining and Upgrading System in St. Paul*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., décembre 1970.
7. Argyris, Chris. Essay Review of B.F. Skinner, *Beyond Freedom and Dignity*, *Harvard Educational Review*, Vol. 41, no 4, novembre 1971.
8. Arts Atlantic Co-operative Ltd. *Arts Atlantic Operational Plan — 1970*. Yarmouth, (Nouvelle-Écosse): Arts Atlantic Co-operative Ltd., janvier 1970.
9. Aumack, Lewis. *Instructions, Suggestions, and Rating Forms for Psycho-social Audits of NewStart Centres*. Lac la Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., 1970.
10. Aumack, Lewis. *An Application of Community Typology to Social Science Research*. Lac la Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., octobre 1970.
11. Aumack, Lewis. *Poverty Research in Field Settings: Methods Issues, Foul-Ups and Social Ethics*. Lac la Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., novembre 1971.
12. Aumack, Lewis. *Developmental Levels of Native Children of Northeastern Alberta*. Lac la Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., 1971.
13. Aumack, Lewis. *Births, Deaths, and Mortality Rates for an Isolated Native Community*. Lac la Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., juin 1971.
14. Bentley, R.T. *Research Commentaries and Data Summaries on Two Related Nova Scotia NewStart Fisheries Training Projects*, avril 1970.
15. Bentley, Robert T. *A Sociographic Comparison of Two Neighbourhoods*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., novembre 1971.

16. Bentley, Sandra C. *A Research Commentary on a Developmental Project in the Training of Housekeeper/Homemakers*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., avril 1970.
17. Booth, J.A.G. *Preliminary Report: I/T/A Project*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc., sans date.
18. Brady, B. *Ex-Post Facto Commentary on a Pilot Community Development Project*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., juillet 1970.
19. Conger, D.S. *The History of the Canada NewStart Program*. Ottawa: ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, septembre 1967.
20. Connor, Thomas R. *Project 1650 — Training for Industrial Skills*. Montague, (Île-du-Prince-Édouard); Prince Edward Island NewStart Inc., octobre 1968.
21. Connor, Thomas R. *N-Ach Training in a Depressed Rural Area*. Montague, (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., août 1971.
22. Denton, Leonard. R. *An Initial Proposal for Nova Scotia NewStart Action-Research Strategy*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., septembre 1968.
23. Denton, L.R. *Meanings and Opinions about Nova Scotia NewStart Operations Before and After a Short Term Staff Planning Session*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., octobre 1968.
24. Denton, L.R. and A.N. Herzog. *Action Research*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., février 1970.
25. Denton, L.R. *Nova Scotia NewStart Programs: What Has Been Learned About Disadvantage and Methods for Resolving its Related Problems?* Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., décembre 1970.
26. Direction des projets-pilotes, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. *Guide to the General Requirements for a NewStart Plan*. Ottawa: ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, 1966.
27. Direction des projets-pilotes, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. *Pilot Training Projects for Development Areas*. Ottawa: ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, octobre 1966.
28. Direction des projets-pilotes, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. *Le Programme de relance du Canada*. Ottawa: ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, septembre 1967.
29. Eberts, Paul R. *Toward a General Model of Macro-System Social Change*. Exposé présenté à la réunion annuelle de la *Rural Sociological Society*, Washington, 20 janvier 1971.
30. Endicott, O.R. *Counselling in Human Resource Development*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., décembre 1971.
31. Filion, J. *A Summary of Rationale and Intended Uses of the Quality of Life Survey of Kent County*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., octobre 1971.
32. Haire, Basil. *An Evaluation of the Guidance Component as a Sector of the Manpower Development System*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., août 1971.
33. Handley, Bruce, and Marilyn I. Asshelton-Smith. *The Lac La Biche Native Sit-In*. Lac La Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., octobre 1970.
34. Handley, Bruce. *A Health Study of an Isolated Native Community*. Lac La Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., août 1971.
35. Herzog, A.N., and L.R. Denton. *Some Considerations for the Evaluation of NewStart Action-Research Programs*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., janvier 1970.

36. Herzog, A.N., and L.R. Denton. *Problems and Strategies for the Analysis of NewStart Survey Data*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., janvier 1970.
37. Herzog, A.N. *A Model and a Strategy for Economic and Social Development in Small Communities*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., juin 1971.
38. Herzog, A.N. *A Multi-Regression Analysis of Some Aspects of the Homemaker Training Program*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., juillet 1971.
39. Himsl, R. *Development Directive, Intake N*. Prince Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc. septembre 1970.
40. Jackson, David, and Associates Ltd. *A Human Resources Study of Yarmouth County, Nova Scotia, for Nova Scotia NewStart Inc.* Toronto: David Jackson and Associates Ltd., août 1969.
41. Jackson, David, and Associates. *Economic Opportunities Survey, The Pas Area, Manitoba*. Toronto: David Jackson and Associates Ltd., novembre 1969.
42. Jackson, David and Associates. *Methodology and Staff Observations, Human Resources Survey, The Pas Area, Manitoba*. Toronto: David Jackson and Associates Ltd., décembre 1969.
43. Jones, David B. *Great Canadian Oil Sands On-The-Job Orientation Project*. Lac la Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., août 1971.
44. Jones, T.M. *On Behalf of NewStart*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., décembre 1970.
45. Jones, T.M., and Allen Herzog. *Atlantic Centre for Applied Social Science Research*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., septembre 1970.
46. Kassirer, Eve. *Female Participation in the Canada NewStart Program*. Ottawa: Études sociales et humaines, ministère de l'Expansion économique régionale, janvier 1970.
47. Lafferty, Louis W. *The Structure of Opportunity*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., septembre 1969.
48. Lafferty, Louis W. *The Social Context of Ambition*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., février 1971.
49. Lafferty, Louis W., and Austin L. Bowman. *Kings County: A Portrait in Comparative Perspective*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., juillet 1971.
50. Lamrock, L.A. *Demographic Information on Students (February 1969-January 1970)*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc., juin 1970.
51. Maillet, Léandre. *Induced Changes in the I-E Locus of Control*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., sans date.
52. Maillet, Léandre. *The Internal-External Construct in Relation to Ebert's Model of Social Change*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., avril 1972.
53. Manitoba NewStart Inc. *Plan of Operations — 1970-71*. Le Pas (Manitoba): Manitoba NewStart Inc., avril 1970.
54. Manitoba NewStart Inc. *First Annual Report — July 11, 1969 — March 31, 1970*. Le Pas (Manitoba): Manitoba NewStart Inc., 1970.
55. Manitoba NewStart Inc. *Report No. 7. Draft Review of Employment Procedures, Jobs, and Job Agencies*. Le Pas (Manitoba): Manitoba NewStart Inc., 1970.
56. Manitoba NewStart Inc. *Report No. 9. Background Report on The Pas*. Le Pas (Manitoba): Manitoba NewStart Inc., printemps 1971.
57. Manitoba NewStart Inc. *Report No. 10. Background Reports on Camperville*. Le Pas (Manitoba): Manitoba NewStart Inc., avril 1971.
58. Manitoba NewStart Inc. *Report No. 11. Background Report on Wabowden*. Le Pas (Manitoba): Manitoba NewStart Inc., printemps 1970.

59. Manitoba NewStart Inc. *Report No. 13. Background Report on Pine Creek Reserve.* Le Pas (Manitoba): Manitoba NewStart Inc., printemps 1970.
60. Manitoba NewStart Inc. *Report No. 18, Section 1. Report on Phases I and II, Cranberry Portage Logging Training Program.* Le Pas (Manitoba): Manitoba NewStart Inc., 1971.
61. Manitoba NewStart Inc. *Report No. 18, Section 2. Follow-Up Interviews with Graduates and Non-Graduates of the Cranberry Portage Logging Training Program.* Le Pas (Manitoba): Manitoba NewStart Inc., 1971.
62. Manitoba NewStart Inc. *Report No. 20. Analysis of Behaviour Related to Persistence in Mining Employment.* Le Pas (Manitoba): Manitoba NewStart Inc., juillet 1971.
63. Manitoba NewStart Inc. *Report No. 21. Position Paper Report Prepared for the Manitoba Indian Brotherhood.* Le Pas (Manitoba): Manitoba NewStart Inc., 1971.
64. Martin, Mary Jean. *A Cross-Cultural Comparison of Scores Obtained on Raven's Standard Progressive Matrices by Indian, Metis, and White Adults.* Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc., décembre 1971.
65. McCardle, Wilfred. *Project and Research Description — Vegetable Production: Growing of Cole Crops.* Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., sans date.
66. McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A. & Lowell, E.L. *The Achievement Motive.* New York: Appleton-Century-Crofts, 1953.
67. McCuaig, Malcolm A. *An Analysis of Factors in Group Dynamics Influencing Group Achievement.* Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., 1971.
68. McGonnell, Peter C., and Alfred E. Morrison. *Some Results of Two Basic Skills Training Programs in a Rural Setting.* Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., septembre 1970.
69. Newell, H.E., and L.R. Denton. *From the Bottom Up: a Strategy to Facilitate Participation of Low Income Groups in Solving Their Problems of Disadvantage.* Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., décembre 1971.
70. Nova Scotia NewStart Inc. *Co-ordinated Experimental Training Plan — 1968.* Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., décembre 1967.
71. Nova Scotia NewStart Inc. *Co-ordinated Experimental Training Plan — 1968 (résumé).* Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., décembre 1967.
72. Nova Scotia NewStart Inc. *Yarmouth County: a Socio-Economic Assessment.* Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., décembre 1967.
73. Nova Scotia NewStart Inc. *Interim Report for Executive Directors Conference.* Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., décembre 1967.
74. Nova Scotia NewStart Inc. *Experimental Plan for Human Resource Development — 1969.* Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., sans date.
75. Nova Scotia NewStart Inc. *Summary of 1968 Projects and Review of 1969 Projects.* Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., janvier 1969.
76. Nova Scotia NewStart Inc. *Corporation Operations.* Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., sans date.
77. 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.
78. Nova Scotia NewStart Inc. *Housekeeper/Homemaker Training.* Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., mai 1971.
79. Nova Scotia NewStart Inc. *Oil Burner Repair and Service: a Demonstration Project in the Training of Oil Burreer Mechanics.* Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., juillet 1971.

80. Page, Garnet T. *The Canada NewStart Program* (édition révisée). Ottawa: ministère des Forêts et du Développement rural, décembre 1968.
81. Pell, Jean M. and Orville Endicott. *Ship and Shore: a Demonstration Project in Fisheries Training*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse); Nova Scotia NewStart Inc., juin 1970.
82. Pond, E.M. *Research Progress Notes (Projects 321-322-323)*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., décembre 1970.
83. Pond, E.M. and L.R. Denton. *Prospectus for R.E.S.U.L.T.S.* Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., avril 1971.
84. Prince Edward Island NewStart Inc. *Plan of Operations for 1968*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., janvier 1968.
85. Prince Edward Island NewStart Inc. *Plan of Operations for 1969*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., février 1969.
86. Prince Edward Island NewStart Inc. *A Strategy for Research in Human Resource Development (Proposed Plan and Budget 1970-1971)*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., février 1970.
87. Prince Edward Island NewStart Inc. *Annual Report — 1970-71*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., avril 1971.
88. Research Department, Alberta NewStart Inc. *Measuring Sticks*. Lac La Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., sans date.
89. Richard, Louis J., and Bruce W. McKee. *Community Service Centres in Rural Settings: a Description and Evaluation*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc., août 1971.
90. Rogers, Thomas M. *Preliminary Analysis of the Prince Edward Island Comprehensive Manpower Development System Using a "Generalized Stepwise Multiple Regression"*. Montague (Île-du-Prince-Édouard): Prince Edward Island NewStart Inc. Projet non daté, pour diffusion interne.
91. Rotter, J.B. *Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement*. Monographies psychologiques, 1966.
92. Saskatchewan NewStart Basic Education Division. *Test Directive for Group N* (première version) Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc., juillet 1970.
93. Saskatchewan NewStart Inc. *Draft Interim Report*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc., sans date.
94. Saskatchewan NewStart Inc. *First Annual Report — Proposed Program — 1968*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc., 1968.
95. Saskatchewan NewStart Inc. *Life Skills Research Endeavours*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc., mars 1970.
96. Saskatchewan NewStart Inc. *Fluency First*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc., juin 1970.
97. Saskatchewan NewStart Inc. *Life Skills: A Course in Applied Problem Solving* (troisième édition) Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc., 1971.
98. Saskatchewan NewStart Inc. *Life Skills: A course in Applied Problem Solving* (quatrième édition) Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc., 1971.
99. Saskatchewan NewStart Inc. *Some Suggestions for a Mobility Project*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc., février 1970.
100. Saskatchewan NewStart Inc. *An Experimental Social Development Agency for a Rural Area*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc., 1970.
101. Shaw, Blair. *How We See Them: an Analysis of Selected Psycho-Social Educational Factors Relevant to the Problem of Disadvantage*. Yarmouth (Nouvelle-Écosse): Nova Scotia NewStart Inc., février 1971.

102. Sinclair, Peter. *Authority and Technology*. Ottawa: Direction des projets-pilotes, ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, avril 1968.
103. Sismondo, Sergio. *Some Considerations Regarding the New Brunswick NewStart Action-Research Program*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., octobre 1971.
104. Sismondo, Sergio. *Some Considerations Regarding the New Brunswick NewStart Action-Research Program (Revised edition)*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., novembre 1971.
105. Skinner, B.F. *Beyond Freedom and Dignity*. New York., Alfred A. Knopf. 1971.
106. Sloan, E.P. *The Canada NewStart Program*. Exposé présenté à la 8e conférence annuelle canadienne sur la recherche en éducation. Ottawa, mars 1970.
107. Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. *Operating Plan and Budget — 1970*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., sans date.
108. Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. *Research Department Report, Volume I*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., septembre 1970.
109. Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. *Operating Plan and Budget — 1971-72*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., sans date.
110. 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.
111. Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc. *Research Department Report, Volume II*. Richibouctou (Nouveau-Brunswick): Société de relance du Nouveau-Brunswick Inc., juin 1971.
112. 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.
113. Stangier, Gordon K. *Administration of Training Allowances*. Lac La Biche (Alberta): Alberta NewStart Inc., juin 1971.
114. Sterling Institute. *A Proposal to Evaluate the Effectiveness of a New Horizons Training Program for the Unemployed and Underemployed of Kings County, Prince Edward Island*. Boston: Behavioural Science Centre, mai 1968.
115. Super, D.E. *Vocational Adjustment: Implementing of Self-Concept. Occupations*, 1951. Vol. 30, pp. 88-92.
116. Tracey, E.A. *A Humanistic Psychological Conceptualization of NewStart*. Ottawa: Direction des études sociales et humaines, ministère de l'Expansion économique régionale, septembre 1969.
117. Centre d'assistance technique, ministère des Forêts et du Développement rural. *The Canada NewStart Program Adult Basic Education Symposium No. 2*. Ottawa: ministère des Forêts et du Développement rural, 1968.
118. Waite, Naida. *An Adult Basic Literacy Program for Remote Communities*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc., janvier 1971.
119. Warren, Phillip W., Arthur Lamrock, Ralph Himsl, and Mary Jean Martin. *Effects of the Life Skills Course on Personality and Attitude Measures: a Preliminary Report*. Prince-Albert (Saskatchewan): Saskatchewan NewStart Inc., octobre 1971.

