

20

SERVICES SOCIAUX
ÉDUCATIFS ET
JURIDIQUES

TECHNIQUES
D'ÉDUCATION
SPÉCIALISÉE

*ÉTUDE
PRÉLIMINAIRE*

SERVICES SOCIAUX
ÉDUCATIFS ET
JURIDIQUES

TECHNIQUES
D'ÉDUCATION
SPÉCIALISÉE

*ÉTUDE
PRÉLIMINAIRE*

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 1999 - 99-0749
ISBN 2-550-35127-4

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 1999

TABLE DES MATIÈRES

	page
1 INTRODUCTION	1
2 LE CHAMP DE RECHERCHE	3
2.1 LE CONTEXTE GÉNÉRAL	3
2.2 LE MANDAT	4
2.2.1 Portée et limites de l'étude.....	4
2.3 LA DÉLIMITATION DU CHAMP DE RECHERCHE	5
2.3.1 Les programmes d'études visés.....	5
2.3.2 Les professions visées.....	6
2.3.3 Les secteurs d'activité liés au champ de recherche.....	7
2.4 RÉSUMÉ DES MÉTHODES UTILISÉES.....	8
3 LE PORTRAIT DE L'EMPLOI	13
3.1 LE RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX	13
3.2 LE SECTEUR COMMUNAUTAIRE	18
3.2.1 Le personnel des organismes communautaires.....	23
3.2.2 Les ressources humaines affectées aux programmes et services	25
3.2.3 Les ressources humaines affectées à des postes d'intervention professionnelle auprès de la clientèle.....	29
3.3 LE RÉSEAU DES COMMISSIONS SCOLAIRES	36
3.4 LE SECTEUR PRIVÉ	40
3.5 SYNTHÈSE.....	41
4 ÉVOLUTION DES SECTEURS D'EMPLOI : LES TENDANCES LOURDES.....	45
4.1 LES GRANDES TENDANCES INFLUANT SUR LE DOMAINE DE L'INTERVENTION SOCIALE.....	45
4.2 LE RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX	48
4.3 LE SECTEUR COMMUNAUTAIRE	50
4.4 LE RÉSEAU DES COMMISSIONS SCOLAIRES	53
4.5 LE SECTEUR PRIVÉ	54
4.6 SYNTHÈSE.....	54

5	LES CARACTÉRISTIQUES DE LA FONCTION DE TRAVAIL.....	57
5.1	SITUATION DE TRAVAIL : DESCRIPTION DES PRINCIPALES FONCTIONS ET TÂCHES.....	57
5.2	EXIGENCES D'EMPLOI ET D'ENGAGEMENT.....	63
5.2.1	Le réseau de la santé et des services sociaux.....	63
5.2.2	Le secteur communautaire.....	64
5.2.3	Le réseau des commissions scolaires.....	68
5.3	PERCEPTION DES TES PAR LES DIFFÉRENTS EMPLOYEURS.....	70
5.3.1	Le réseau de la santé et des services sociaux.....	70
5.3.2	Le secteur communautaire.....	71
5.3.3	Le réseau des commissions scolaires.....	72
5.4	LES CHEVAUchemENTS.....	73
5.5	ADÉQUATION DES EFFECTIFS SCOLAIRES ET DE LA DEMANDE.....	75
5.5.1	Évolution des demandes d'admission et des inscriptions.....	75
5.5.2	Les sortantes-sortants et les diplômées-diplômés.....	77
5.5.3	Le taux de placement des diplômées et diplômés.....	79
5.5.4	En synthèse.....	79
6	LES BESOINS DE FORMATION.....	81
6.1	LE RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX.....	81
6.2	LE SECTEUR COMMUNAUTAIRE.....	82
6.3	LE RÉSEAU DES COMMISSIONS SCOLAIRES.....	82
7	ANALYSE PROSPECTIVE.....	85
7.1	SYNTHÈSE DES TENDANCES : RÉPERCUSSIONS PRÉVISIBLES SUR LA MAIN-D'OEUVRE.....	85
7.1.1	Le réseau de la santé et des services sociaux.....	85
7.1.2	Le secteur communautaire.....	86
7.1.3	Le réseau scolaire.....	86
7.1.4	Le secteur privé.....	87
7.2	RECOMMANDATIONS QUANT À L'OFFRE DE FORMATION EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE.....	88
 ANNEXE		
1.	Questionnaire.....	93
2.	Résultats de l'enquête.....	99
3.	Compilation.....	103

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

	page
FIGURE 1 : Portrait des techniciennes et techniciens en éducation spécialisée (TES) dans le réseau du MSSS	16
FIGURE 2 : Caractéristiques d'emploi pour les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée dans le réseau du MSSS	17
TABLEAU 1 : Typologie des associations du Québec, 1973 -1989	19
FIGURE 3 : Évolution du nombre d'organismes communautaires subventionnés par le MSSS et du montant total des subventions annuelles de 1985 à 1995.....	19
FIGURE 4 : Répartition des organismes communautaires subventionnés par région et par secteur d'activités, MSSS, 1993-1994	22
FIGURE 5 : Estimation de la proportion des organismes communautaires ayant du personnel rémunéré à temps plein, à temps partiel et contractuel ou saisonnier, 1996.....	24
FIGURE 6 : Estimation du nombre d'employées et employés rémunérés, à temps plein et à temps partiel, selon le secteur et les régions, 1996.....	24
FIGURE 7 : Taille des organismes selon le nombre d'employées et employés rémunérés, à temps plein et à temps partiel, et selon le secteur, 1996...	25
FIGURE 8 : Sources de financement des ressources humaines affectées aux programmes et services, 1996	26
FIGURE 9 : Estimation et répartition des ressources bénévoles au sein des organismes communautaires, 1996.....	27
FIGURE 10 : Mode d'intervention du personnel rémunéré affecté aux programmes et services selon les secteurs, moyenne pour 1996 - Tendances futures de l'intervention dans les programmes et services selon les secteurs	28
FIGURE 11 : Catégories de postes que l'on trouve dans les organismes communautaires, 1996.....	29
FIGURE 12 : Proportion des organismes communautaires ayant certains types d'emploi d'intervention professionnelle auprès de la clientèle, 1996.....	30
FIGURE 13 : Répartition des ressources humaines affectées à l'intervention professionnelle auprès de la clientèle, 1996	31
FIGURE 14 : Profil des ressources humaines affectées à des postes d'intervention professionnelle auprès de la clientèle, 1996	33

FIGURE 15 :	Proportion des organismes communautaires ayant du personnel titulaire d'un DEC en TES selon les secteurs et estimation du nombre de personnes selon le diplôme, 1996.....	34
FIGURE 16 :	Proportion des employées et employés selon le diplôme en intervention sociale par rapport à l'ensemble du personnel affecté aux programmes et services, 1996.....	35
FIGURE 17 :	Principales raisons invoquées par les organismes pour ne pas employer de personnel titulaire d'un DEC en techniques d'éducation spécialisée, 1996.....	36
FIGURE 18 :	Portrait des effectifs en techniques d'éducation spécialisée dans le réseau des commissions scolaires, 1993-1994	38
FIGURE 19 :	Évolution du nombre de postes de TES transposé en équivalents temps complet, 1983 à 1994	39
FIGURE 20 :	Portrait de l'intervention des techniciennes et techniciens en éducation spécialisée en milieu scolaire, 1995	40
TABLEAU 2 :	Estimation des effectifs en techniciennes et techniciens en éducation spécialisée dans les différents secteurs d'emploi liés à la formation.....	42
FIGURE 21 :	Prévision d'engagement de personnel rémunéré au cours des 12 prochains mois, 1996	51
FIGURE 22 :	Répartition des priorités d'engagement par catégories de postes à condition d'avoir des moyens financiers accrus, 1996	51
FIGURE 23 :	Proportion d'organismes déclarant leur intention d'engagement par type d'emploi à condition d'avoir des moyens financiers accrus, 1996	52
TABLEAU 3 :	Fonctions types des TES dans le réseau du MSSS	58
TABLEAU 4 :	Fonctions types des TES dans le milieu scolaire	59
TABLEAU 5 :	Principales tâches effectuées et souhaitées des TES dans le réseau scolaire	60
TABLEAU 6 :	Part relative des tâches attribuées à certaines fonctions au sein des organismes communautaires - Synthèse	61
TABLEAU 7 :	Part relative des tâches attribuées à certaines fonctions au sein des organismes communautaires - détail	62
FIGURE 24 :	Importance relative des critères de sélection du personnel salarié dans les organismes communautaires, 1996.....	65
TABLEAU 8 :	Importance relative des critères de sélection du personnel salarié dans les organismes communautaires par secteur, 1996.....	65
FIGURE 25 :	Difficultés éprouvées en matière de recrutement de personnel par les organismes communautaires, 1996	66

TABLEAU 9 :	Difficultés éprouvées en matière de recrutement de personnel par les organismes communautaires selon le secteur, 1996	67
FIGURE 26 :	Proportion d'organismes ayant les niveaux de scolarité suivants comme critères d'engagement, 1996.....	68
FIGURE 27 :	Taux de satisfaction des organismes communautaires à l'égard du personnel ayant une formation en techniques d'éducation spécialisée, 1996	71
FIGURE 28 :	Évolution des demandes d'admission au programme de techniques d'éducation spécialisée de 1990 à 1995	76
FIGURE 29 :	Évolution des inscriptions en TES par niveau de 1990 à 1995 (Total des réseaux public et privé)	77
FIGURE 30 :	Évolution du taux de passage de la 1ère année au DEC, trois ans plus tard, de 1990 à 1995 (Total des réseaux public et privé).....	78
FIGURE 31 :	Évolution du nombre de diplômes décernés en TES de 1990 à 1995 (Total des réseaux public et privé)	78

1 INTRODUCTION

En mai 1996, la Direction générale de la formation professionnelle et technique, secteur Services sociaux, éducatifs et juridiques, relevait la nécessité d'effectuer une étude préliminaire "permettant d'identifier et de clarifier les fonctions de travail liées au programme d'étude *Techniques d'éducation spécialisée* (DEC 351.03) de façon à établir les besoins de formation en vue de préparer adéquatement une main-d'œuvre qui puisse satisfaire aux nouvelles exigences de qualité du marché du travail¹".

Vu la pénurie de données relatives au domaine communautaire, qui est considéré comme pouvant être un secteur d'emploi d'avenir pour les techniques d'éducation spécialisée (TES), c'est sur celui-ci que les efforts ont été largement concentrés; en ce qui concerne le secteur institutionnel (santé et services sociaux et réseau scolaire), nos efforts ont porté sur une collecte de données qualitatives permettant de mieux déterminer, autant que faire se peut, les tendances pouvant influencer sur l'avenir du programme de techniques d'éducation spécialisée.

Le présent rapport constitue la synthèse des différents travaux effectués au cours de cette étude préliminaire. Il est constitué de sept chapitres, incluant cette introduction; il correspond dans son ensemble aux objectifs visés dans les études préliminaires, tels qu'ils sont définis dans le guide du Ministère.

Cette étude a été effectuée avec la précieuse collaboration de nombreuses personnes des différents réseaux constituant le milieu de travail des techniciens et techniciennes en éducation spécialisée. Ces personnes ont bien voulu nous consacrer de leur temps, soit pour répondre au questionnaire que nous leur avons transmis, soit pour participer à des entrevues. Des remerciements chaleureux leur sont ici adressés.

1. DIRECTION GÉNÉRALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE, Ministère de l'Éducation du Québec. *Étude préliminaire, Techniques d'éducation spécialisée, Devis de production*, mai 1996, p. 2.

2 *LE CHAMP DE RECHERCHE*

2.1 LE CONTEXTE GÉNÉRAL

- Le présent mandat émane de la volonté du ministère de l'Éducation de revoir en profondeur les programmes de formation collégiale de niveau technique liés à l'intervention sociale.
- Le but de cet examen en profondeur est d'évaluer la pertinence de ces programmes et, s'il y a lieu, de les modifier en fonction des besoins actuels et futurs du marché du travail et ce, sur le plan quantitatif et qualitatif.
- Le présent mandat fait suite à une étude ayant permis d'établir le portrait du secteur de l'intervention sociale et de définir :
 - les secteurs de l'activité économique visés;
 - le marché du travail dans ces secteurs et son évolution;
 - l'offre de formation dans les programmes :
 - Techniques de travail social;
 - Techniques d'éducation spécialisée;
 - Techniques d'intervention en délinquance;
 - Techniques d'intervention en loisir;
 - l'évolution prévisible des secteurs et du marché;
 - les besoins de formation pour le secteur de l'intervention sociale.
- Ce portrait de secteur ² permet de dégager certains constats généralisés à l'ensemble du secteur de l'intervention sociale, la plupart s'appliquant assez fidèlement au programme de Techniques d'éducation spécialisée. L'étude préliminaire que nous avons effectuée s'appuie sur les données contenues dans ce portrait de secteur; elle n'a pas pour objectif de refaire le travail accompli, mais plutôt de le compléter et de l'enrichir, notamment sur le plan qualitatif et des grandes tendances qui pourront influencer sur l'avenir de la profession en cause.

² BUREAU D'ÉTUDES SOCIO-GRAPHIQUES INC. *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, document de travail, 1996.

2.2 LE MANDAT

Telle qu'elle est définie dans le devis de production, l'étude préliminaire doit permettre de cerner la réalité de travail des diplômées et diplômés en éducation spécialisée et ce, dans le milieu institutionnel (santé et services sociaux et éducation), le milieu communautaire et le secteur privé. Elle doit aussi permettre de tracer un portrait de la situation actuelle, tant dans les grands centres que dans les régions périphériques, et de dégager les perspectives de cette fonction de travail. Ces perspectives, de nature davantage qualitative, sont fondamentales dans la mesure où elles permettront de mieux définir les besoins futurs du marché du travail.

2.2.1 Portée et limites de l'étude

La difficulté particulière de cette étude préliminaire réside en grande partie dans sa période d'exécution. Notons en effet que la réforme de la santé et des services sociaux en est encore à ses débuts, du moins dans les secteurs dont il faut tenir compte. Ensuite, la décentralisation des actions du MSSS vers les Régies régionales implique des orientations davantage adaptées à la réalité de chaque milieu. Cette décentralisation entraîne cependant des démarches d'orientation à vitesse variable, les priorités régionales étant elles-mêmes variables; de plus, la place faite aux secteurs d'activité qui nous concernent varie aussi selon les régions. Cette situation nous oblige à nous en tenir aux tendances lourdes, c'est-à-dire celles qui ne sont pas d'ordre conjoncturel.

Cette réforme a des incidences qu'il est encore difficile d'apprécier dans le milieu communautaire, qui est appelé à jouer un rôle plus important dans le cadre de la désinstitutionalisation. Comme on le verra plus loin, le milieu communautaire est le secteur où ont porté bon nombre de nos efforts au cours de ce mandat, faute de données dans le portrait de secteur sur lesquelles s'appuyer. Les données recueillies ici sont donc autant quantitatives que qualitatives.

Il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'un secteur appelé à vivre des tensions et des bouleversements d'une certaine ampleur au cours des prochaines années, compte tenu de la réforme engagée. Ces bouleversements et tensions sont difficiles à évaluer à l'heure actuelle, mais ils sont tous liés au conflit potentiel entre la mission d'origine des organismes et les mandats - ainsi que les subventions s'y rattachant - que souhaite leur confier l'État dans le cadre de sa réforme. Ces tensions et bouleversements ont cependant peu d'incidences directes sur les emplois de techniciennes et techniciens en éducation spécialisée, les tensions risquant d'être davantage liées à la place du personnel rémunéré par rapport à celle des bénévoles.

Du point de vue scolaire, la démarche des États généraux sur l'éducation est encore en cours et ce que le gouvernement du Québec en retiendra ne peut être pris en considération dans cette étude préliminaire. Encore là, nous devons nous en tenir aux tendances lourdes.

Cela dit, notre mandat a consisté à la fois à compléter avec des données qualitatives les données recueillies au cours de l'établissement du portrait de secteur du réseau de la santé et des services sociaux ainsi que de l'éducation et à procéder à une collecte de données quantitatives et qualitatives dans le réseau communautaire, où les informations étaient lacunaires.

Tel qu'entendu avec les mandataires, le présent document ne reprend pas l'ensemble des données contenues dans le portrait de secteur, mais il les complète. Dans certains cas, nous présenterons nos données en synthèse et dans d'autres, nous nous limiterons à indiquer nos références.

2.3 LA DÉLIMITATION DU CHAMP DE RECHERCHE

2.3.1 Les programmes d'études visés

L'étude préliminaire touche d'abord et avant tout le programme de diplôme d'études collégiales (DEC) en Techniques d'éducation spécialisée (351.03), offert actuellement dans dix-sept cégeps et dans deux établissements privés, qui sont répartis dans douze régions.

L'étude touche également six programmes conduisant à des attestations d'études collégiales (AEC) qui sont :

354.31	AEC	Animation
354.32	AEC	Relations d'aide
900.15	AEC	Gérontologie
900.51	AEC	Techniques d'accueil
900.54	AEC	Organisation communautaire
903.49	AEC	Techniques d'éducation spécialisée

Dans cette étude, on tient compte également des programmes universitaires et collégiaux où il pourrait y avoir chevauchement à l'intérieur des ordres d'enseignement ou entre ceux-ci.

2.3.2 Les professions visées

L'analyse des définitions officielles de la fonction-type de technicien en éducation spécialisée ³ fait ressortir six dimensions-clés :

1. des fonctions d'éducation ou de rééducation auprès de personnes dont l'autonomie est insuffisante;
2. un cadre d'intervention défini en collaboration avec l'équipe de spécialistes entourant la ou le bénéficiaire (médecins, infirmières et infirmiers, travailleuses sociales et travailleurs sociaux, enseignantes et enseignants, etc.);
3. les gestes de la vie quotidienne comme axe d'intervention;
4. le développement de l'autonomie de la personne comme objectif d'intervention, par l'apprentissage et l'acquisition d'un éventail particulier de compétences adapté à ses problèmes ou déficiences propres ainsi que par des attitudes, des comportements et des habiletés déterminés;
5. l'intégration sociale de la personne comme finalité d'intervention;
6. l'accompagnement de la personne dans les gestes de la vie quotidienne comme base fondamentale de l'intervention, ce qui confère à l'éducatrice ou à l'éducateur spécialisés un rôle de tutrice ou de tuteur ou encore de substitut parental.

Autant le portrait de secteur que nos propres enquêtes démontrent que la profession de technicienne ou de technicien en éducation spécialisée est reconnue comme telle dans les principaux milieux où elle est exercée, soit d'abord et avant tout le réseau de la santé et des services sociaux et le milieu de l'éducation. Dans les deux cas, il existe des descriptions de tâches qui sont relativement conformes à la réalité.

Dans ce cas-ci, contrairement à d'autres programmes de techniques d'intervention sociale, nous nous retrouvons avec un programme qui correspond à des fonctions identifiées comme telles dans les principaux secteurs d'emploi; cependant, tel n'est pas le cas, comme nous le verrons plus loin, dans le secteur communautaire, où

³ BUREAU D'ÉTUDES SOCIO-GRAPHIQUES INC. *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, document de travail, 1996, p. 234 et suivantes.

se chevauchent différentes fonctions reflétant davantage la réalité de chacun des organismes et souvent sans lien particulier avec un profil de formation donné. Par ailleurs, on ne retrouve pas comme telle la fonction de technicienne ou technicien en éducation spécialisée dans la Classification nationale des professions (CNP)⁴; elle est plutôt “noyée” dans deux appellations d'emploi, soit :

- 4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux
- 4215 Professeurs et instructeurs en éducation spécialisée

Cette situation nous empêche de nous référer aux données de Statistique Canada pour l'évaluation du marché de l'emploi.

2.3.3 Les secteurs d'activité liés au champ de recherche

Dans le devis de production, on précise les milieux de travail faisant l'objet de la présente étude préliminaire. Ce sont :

- le réseau de la santé et des services sociaux, dans le contexte de la réforme en voie d'implantation;
- le réseau scolaire, dans le contexte d'une réforme éventuelle pouvant découler des recommandations des États généraux de l'éducation;
- le secteur communautaire;
- le secteur privé.

La présente étude a permis d'aller chercher, dans le cas des deux réseaux publics, les éléments permettant de compléter le portrait de secteur. Nous nous sommes attardés particulièrement sur les tendances lourdes pouvant influencer sur la situation de travail des techniciennes et techniciens en éducation spécialisée. La présente étude avait pour objectif prioritaire, dirons-nous, de dresser un portrait le plus complet possible de la réalité du secteur communautaire, pour lequel on n'avait pas de données. Rappelons que ce milieu est appelé à jouer un rôle de plus en plus important dans le domaine de l'intervention sociale. Dans le cas du secteur privé, notre intervention a surtout consisté à explorer dans quelle mesure il pouvait constituer un débouché pour les diplômées et diplômés en éducation spécialisée, au cours des prochaines années.

4. RESSOURCES HUMAINES CANADA, Gouvernement du Canada. *Classification nationale des professions*, 1994.

2.4 RÉSUMÉ DES MÉTHODES UTILISÉES

Comme nous l'avons déjà mentionné, nous nous sommes appuyés pour l'étude préliminaire sur le portrait de secteur effectué ; il s'agissait, dans ce cas-ci, d'enrichir ce portrait en le complétant et en y intégrant les besoins du marché du travail et les tendances "lourdes" susceptibles d'influer sur l'avenir du champ d'études en cause.

Compte tenu du temps imparti pour son exécution, l'étude préliminaire a été complétée par un ensemble de travaux effectués de façon concomitante, soit :

- q **Une étude documentaire** qui a permis au chargé d'étude de prendre les travaux exécutés dans le portrait de secteur propres au programme d'éducation spécialisée et d'y ajouter des données récentes non disponibles au moment de l'élaboration du document.

- q **Une série d'entrevues dirigées dans les différents réseaux, particulièrement le MSSS et le milieu scolaire** pour enrichir les données disponibles et relever les tendances liées à la reconfiguration propre à une réforme déjà adoptée dans un cas et prévisible dans l'autre. On a utilisé pour ces entrevues dirigées une grille identique; ces entrevues étaient d'une durée moyenne de 45 minutes chacune et ont été réalisées par téléphone, après un premier essai en présence de la personne, qui a permis de valider la grille et de l'améliorer.
 - dans le cas du réseau du MSSS, les Régies régionales nous sont apparues comme les maîtres d'œuvre des nouvelles tendances; huit entrevues avec des Régies régionales ont été réalisées;

 - dans le réseau scolaire, certaines commissions scolaires interviennent plus que d'autres (mandats régionaux et inter-régionaux) dans le domaine de l'adaptation scolaire et ont donc été des interlocutrices privilégiées; huit entrevues ont été réalisées avec des commissions scolaires. De plus, deux entrevues ont été réalisées avec des représentants de directions régionales.

q **Une enquête auprès des organismes communautaires**

Le milieu d'enquête

Avec l'accord des mandataires, nous avons retenu comme milieu d'enquête l'ensemble des organismes communautaires reconnus par le ministère de la Santé et des Services sociaux. Ce sont ces organismes qui sont touchés par la réforme de la santé et des services sociaux et qui sont susceptibles d'engager des techniciennes et des techniciens en éducation spécialisée.

La méthode d'échantillonnage

La méthode d'échantillonnage suivante a été utilisée :

q Segmentation du milieu d'enquête en fonction de deux grandes variables :

- répartition géographique des organismes en quatre regroupements régionaux :
 - régions de Montréal et de Laval;
 - région de Québec;
 - régions périphériques (Montérégie, Laurentides, Lanaudière, Estrie, Mauricie Bois-Francs, Chaudière-Appalaches et Outaouais);
 - régions ressources (Abitibi-Témiscamingue, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Bas-Saint-Laurent-Gaspésie Îles-de-la-Madeleine, Côte-Nord et Nord-du-Québec);
- répartition des organismes en fonction des quatre grands secteurs d'activité reconnus par le MESS :
 - Promotion et services à la communauté (secteur 1);
 - Services aux femmes et aux conjoints en difficulté (secteur 2);
 - Services à la jeunesse (secteur 3);
 - Services de maintien à domicile (secteur 4).

q Échantillonnage par quota en fonction de la segmentation retenue.

q Élimination des doubles et remplacement.

L'enquête

L'enquête a été effectuée en utilisant la méthode du questionnaire par télécopieur. L'envoi par télécopieur était précédé d'un appel téléphonique au cours duquel on présentait les objectifs de l'enquête, confirmait les coordonnées de la personne et obtenait son accord pour ce qui était de répondre au questionnaire.

Des 640 organismes constituant notre échantillon, 361 ont pu être joints par téléphone et ont accepté de répondre au questionnaire. De ce nombre, 62 ont répondu par téléphone, faute d'accès à un télécopieur; des 299 questionnaires envoyés par télécopieur, 158 nous avaient été retournés, au moment de la compilation des résultats. Dans tous les cas de non-retour, des rappels téléphoniques ont été faits. L'enquête a été effectuée en trois semaines, soit de la mi-mai au début de juin 1996.

Le questionnaire a été validé par les mandataires. Il a par ailleurs fait l'objet d'essais préliminaires, et des corrections y ont été faites par la suite pour aplanir les difficultés observées.

Les 220 questionnaires remplis ont été saisis et traités par la centrale informatique du Groupe DBSF sur logiciel SPSS. L'ensemble des réponses aux questions ouvertes a fait l'objet d'une codification manuelle.

Le traitement informatique a permis d'obtenir des tableaux de fréquence pour chaque question et ce, en fonction des variables indépendantes retenues, soit les régions et les secteurs d'activité.

TABLEAU SYNOPTIQUE DES RÉSULTATS

MILIEU D'ENQUÊTE	1 885
ÉCHANTILLON DE DÉPART	640
<hr/>	
QUESTIONNAIRES NON REMPLIS	
• Refus	90
• Incapacité d'entrer en contact (pas de réponse, absence de la répondante ou du répondant, etc.)	189
• Accord obtenu, mais questionnaire non reçu	141
QUESTIONNAIRES REMPLIS	220

RÉPARTITION DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS ET REPRÉSENTATIVITÉ PAR RAPPORT AU MILIEU D'ENQUÊTE

	Milieu d'enquête		Répondantes- Répondants	
	Nombre	%	Nombre	%
Région de Montréal-Laval	439	23,3	47	21,4
Région de Québec	152	8,1	19	8,6
Régions périphériques	819	43,4	97	44,1
Régions ressources	475	25,2	57	25,9
Promotion et services à la communauté	810	43,0	104	47,3
Services aux femmes et aux conjoints en difficulté	222	11,8	16	7,3
Services à la jeunesse	315	16,7	23	10,5
Services de maintien à domicile	538	28,5	77	35,0
TOTAL	1 885	100	220	100

L'ensemble des résultats n'a pas fait l'objet d'une pondération. L'extrapolation des résultats a été faite pour l'ensemble des répondantes et répondants.

3 *LE PORTRAIT DE L'EMPLOI*

3.1 LE RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Les établissements du réseau de la santé et des services sociaux constituent le principal marché d'emploi pour les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée, où celles-ci et ceux-ci sont reconnus pour ce qu'ils sont et ont des titres d'emploi précis.

Rappelons certaines données présentées dans le portrait de secteur sur le réseau public de la santé et des services sociaux.

À la suite de la réforme de 1991, le réseau comprenait les établissements suivants⁵ :

- **18 Régies régionales** qui sont les maîtres d'œuvre de la définition des besoins, de l'élaboration des programmes et de l'allocation des budgets aux établissements et ressources communautaires de chaque région;
- **17 centres de protection pour l'enfance et la jeunesse (CPEJ)** - en fait un par région, pour un total de 108 centres de services;
- **124 centres de réadaptation (CR)**, pour un total de 710 centres de services;
- **135 centres locaux de services communautaires (CLSC)**, pour un total de 340 centres de services et de 19 centres d'hébergement ou de santé;
- **419 centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD)**, pour un total de 526 centres de services et 238 pavillons d'hébergement;
- **140 centres hospitaliers (CH)**, pour un total de 146 centres de services.

5. BUREAU D'ÉTUDES SOCIO-GRAPHIQUES INC. *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, document de travail, 1996, p. 45.

Au total, au 1er janvier 1994, le réseau comptait 854 établissements et 2 085 centres de services. Selon les renseignements recueillis, le nombre d'établissements a diminué légèrement depuis ce temps, ce qui a cependant eu peu d'effet sur le nombre de centres de services (fusion d'établissements, changement de vocation de certains établissements, etc.).

Du point de vue des effectifs, les orientations gouvernementales des récentes années visent une réduction significative des coûts du système de santé et des services sociaux au Québec; ces orientations ont des effets directs sur le plan de la réduction des effectifs. Déjà depuis 1990, on avait noté un taux de décroissance annuel de l'ordre de 0,4 p. 100 du nombre des techniciennes et des techniciens en éducation spécialisée. Comme pour l'ensemble des catégories d'emploi dans le réseau, les orientations actuelles n'ont pas amélioré cette tendance, bien au contraire.

En 1993, le nombre d'emplois de techniciennes et techniciens en éducation spécialisée était de 10 769; il était en baisse légère depuis 1990, après avoir connu une hausse sensible au cours des années 80. De tous les techniciennes et techniciens en intervention sociale, les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée (TES) sont de loin les plus présents dans le réseau, et il y a peu de chevauchements en tant que tels en ce qui les concerne; de fait, les seuls chevauchements notés concernent un petit nombre de techniciennes et techniciens en éducation spécialisée occupant d'autres postes (en loisir notamment). On note également un nombre important de diplômées et diplômés universitaires occupant des postes de techniciens; il ne s'agit pas, à notre avis, de chevauchement au sens strict, mais bien davantage d'un problème de surcroît de diplômées et diplômés universitaires offrant leurs services pour des postes de techniciennes et de techniciens.

Le rapport diplômée universitaire-technicienne et diplômé universitaire-technicien reste en effet constant; il est très faible (0,05 psycho-éducatrice, psycho-éducateur par TES); c'est de loin le rapport le plus faible en comparaison de ceux observés en intervention sociale (travailleuses sociales, travailleurs sociaux par rapport aux TAS et récréologues par rapport aux TIL). Il n'y a donc pas augmentation des postes réservés aux diplômées et diplômés universitaires, au détriment des techniciennes et techniciens, mais bien plutôt accroissement du nombre de diplômées et diplômés universitaires occupant des postes de technicienne ou de technicien.

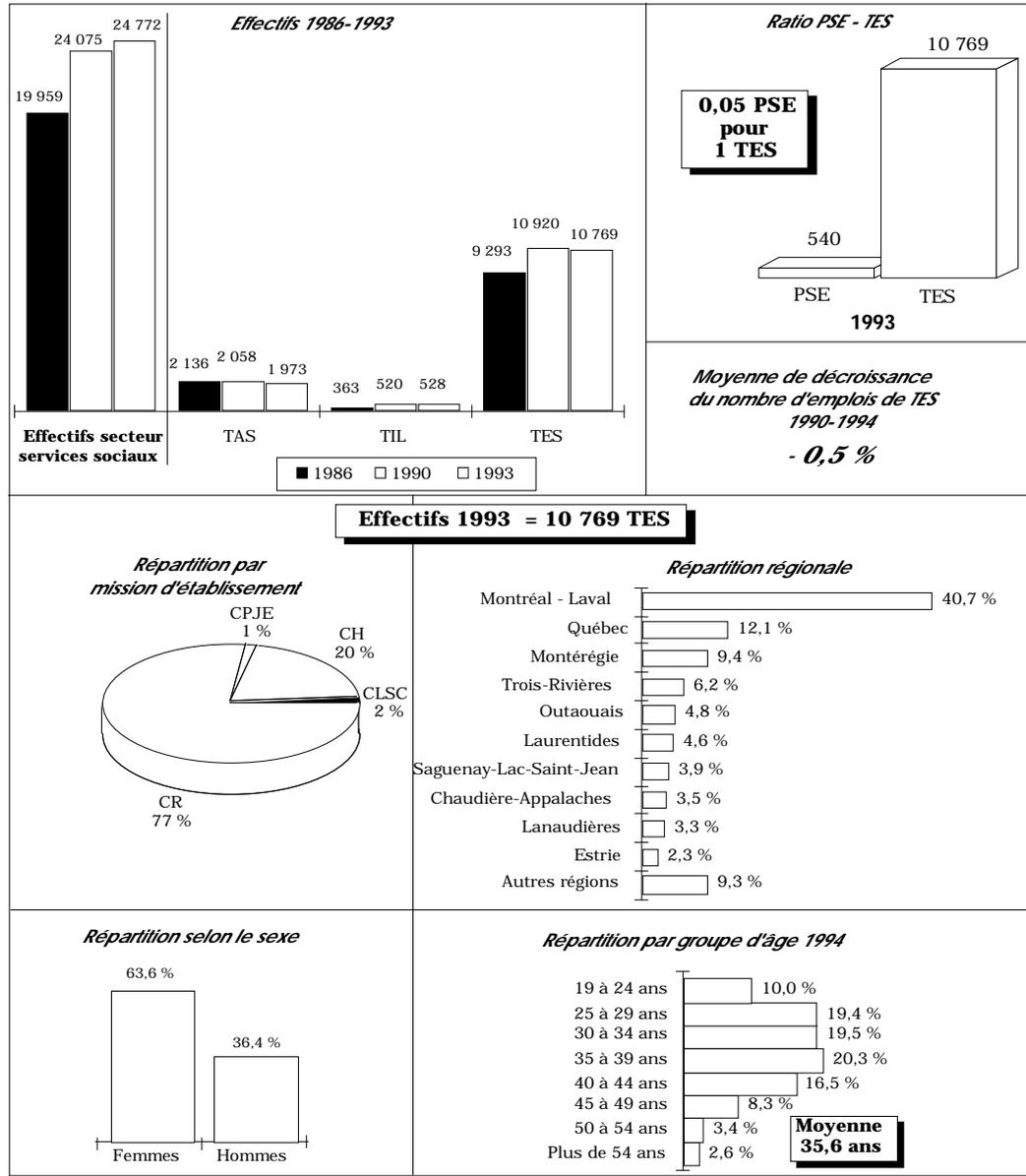
Les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée sont encore largement concentrés dans les centres de réadaptation (CR). Depuis 1993, on note cependant l'apparition de postes de TES dans les CLSC et dans les CPEJ, à mesure que les orientations de la réforme, qui privilégient le maintien en milieu naturel, se concrétisent.

Quatre TES sur dix travaillent dans des établissements de la région Montréal-Laval. Près des deux tiers des postes de TES sont occupés par des femmes, ce qui représente une proportion légèrement inférieure par rapport à l'ensemble des travailleuses et travailleurs du secteur des services sociaux (63,6 p. 100 contre 70,4 p. cent).

De tous les spécialistes sociaux dans le réseau du MSSS, les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée sont les plus jeunes (35,6 ans en moyenne). C'est donc dire qu'on peut difficilement compter sur les mises à la retraite pour offrir des emplois aux diplômées et diplômés récents ou futurs.

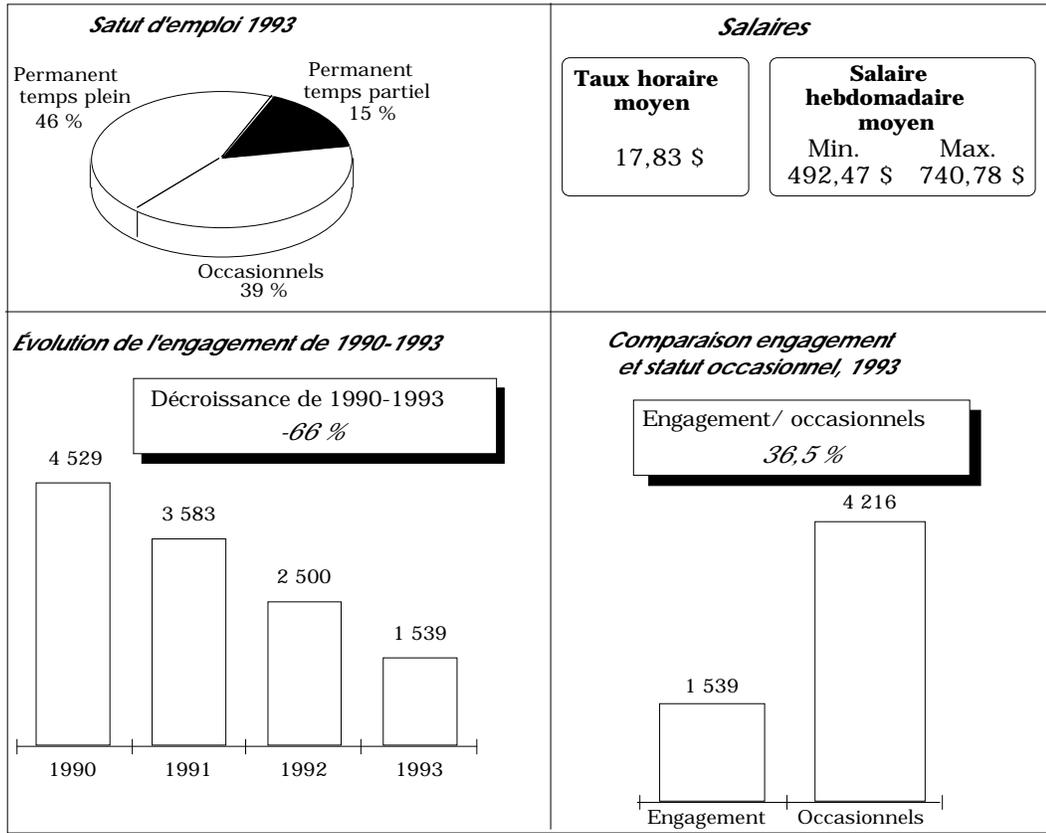
La réforme n'a pas pour effet de contrer les tendances déjà notées au cours du début des années 90 quant au recours à des postes à temps partiel ou occasionnels, bien au contraire. Les conditions de travail accusent une tendance à la détérioration, compte tenu particulièrement de la hausse de la précarité d'emploi. Enfin, l'évolution de l'engagement est en chute libre depuis 1990 dans ce réseau. La situation est encore plus dramatique quand on prend en considération le fait que cet engagement concerne en très grande partie des occasionnels, à réengager annuellement.

FIGURE 1
Portrait des techniciennes et techniciens en éducation spécialisée (TES)
dans le réseau du MSSS



Source : À partir des données comprises dans le *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, Bureau d'études socio-graphiques, 1996.

FIGURE 2
Caractéristiques d'emploi pour les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée dans le réseau du MSSS



Source : À partir des données comprises dans le *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, Bureau d'études socio-graphiques, 1996.

On conclut, à juste titre, dans le portrait de secteur que la "décroissance relative du nombre d'emplois dans le réseau de la santé et des services sociaux, associée à une décroissance de l'embauche, crée un état de surplus de main-d'œuvre technique, dans un marché du travail qui voit arriver chaque année un nombre important de techniciens fraîchement diplômés des collèges. Les mises à la retraite anticipées ne seront pas nombreuses, puisque la moyenne d'âge des techniciens est inférieure à 40 ans ⁶."

6. BUREAU D'ÉTUDES SOCIO-GRAPHIQUES INC. *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, document de travail, 1996, p. 208.

Une des perspectives envisagées dans ce portrait de secteur était un glissement possible d'un certain nombre d'emplois vers le secteur communautaire, celui-ci étant considéré comme une voie d'avenir dans la réforme gouvernementale. La présente étude avait pour objectif prioritaire d'examiner le secteur communautaire de façon à évaluer à leur juste valeur les perspectives d'emploi pour les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée. On trouvera dans la prochaine section les résultats de notre enquête dans le secteur communautaire.

3.2 LE SECTEUR COMMUNAUTAIRE

Les organismes du secteur communautaire sont relativement difficiles à cerner dans leur vaste globalité. En effet, leurs clientèles, leurs sources de financement, leurs milieux et leurs modes d'intervention étant fort diversifiés, il est actuellement impossible de dresser un portrait d'ensemble qui soit complet. Il faut aussi considérer que leur nombre augmente constamment et qu'ils se diversifient selon les besoins de la communauté.

Sur le plan statistique, ils sont intégrés dans l'ensemble des organismes sans but lucratif qui représentent ce qu'il est convenu d'appeler la vie associative. D'après Langlois ⁷, le nombre d'associations actives au Québec a constamment augmenté au cours des dernières décennies, passant de 6 103 en 1973 à 24 512 en 1989. De plus, les tendances des dernières années vers une diminution de l'intervention de l'État-providence laissent supposer sans crainte de se tromper que cette augmentation se poursuivra compte tenu de la nécessité de combler les vides laissés par les gouvernements.

Parmi les organismes communautaires, ceux œuvrant en action sociale et qui comprennent également les fondations représentaient 9,7 p. 100 de l'ensemble des associations (2 378). Parmi ces associations, 1 582 étaient en 1989 subventionnées par le MSSS. Ce nombre, on le constatera, a augmenté depuis.

⁷. LANGLOIS et autres. *La société québécoise en tendances 1960-1990*, Institut de recherche sur la culture, 1990, p. 109.

TABLEAU 1

Typologie des associations du Québec, 1973 -1989

Associations	1973 %	1982 %	1989 %
Sportives		30,2	24,0
21,6			
Religieuses	4,9	3,3	2,7
Politiques	1,9	2,4	2,5
Liens sociaux et communautaires	29,1	41,9	29,1
Loisirs sociaux et culturels	6,4	7,9	20,8
Action sociale	7,3	7,8	9,7
Linguistiques et nationales	1,3	0,9	1,8
Parents et étudiants	2,1	1,8	2,4
Propriétaires et locataires	3,3	2,7	3,4
Gens d'affaires	3,2	1,6	1,8
Promotion d'intérêts	10,3	5,7	4,2
Total	%	100	100
	Nombre	6 103	17 477
			24 512

Source : LANGLOIS et autres. *La société québécoise en tendances 1960-1990*, Institut de recherche sur la culture, 1990.

FIGURE 3

Évolution du nombre d'organismes communautaires subventionnés par le MSSS et du montant total des subventions annuelles de 1985 à 1995

1985-1986	1077	25 428 700 \$
1986-1987	1044	26 152 401 \$
1987-1988	1301	33 077 911 \$
1988-1989	1448	38 642 800 \$
1989-1990	1582	45 349 320 \$
1990-1991	1676	50 816 402 \$
1991-1992	1729	57 305 246 \$
1992-1993	1830	68 696 932 \$
1993-1994	1885	75 262 696 \$
1994-1995	1985	90 099 147 \$

Source : Données fournies par le MSSS.

Le nombre d'organismes reconnus et subventionnés a presque doublé au cours des dix dernières années, et la subvention moyenne aux organismes communautaires a également doublé au cours de la même période, passant de 23 610 \$ en 1985-1986 à 45 400 \$ en 1994-1995, ce qui témoigne de l'importance accordée à ce secteur. Compte tenu des récentes politiques de décentralisation, du virage ambulatoire et des efforts accrus en faveur du maintien à domicile, cette importance est appelée à grandir sensiblement. Les indications pour les années à venir vont dans le même sens. Selon les renseignements qui nous ont été fournis, la proportion des subventions accordées aux organismes du secteur communautaire devrait dépasser 1 p. 100 du budget total du MSSS, qui est de 12,85 milliards de dollars.

Nous avons répertorié en 1993-1994 1 885 organismes qui ont constitué notre milieu d'enquête; on peut estimer que ce nombre atteint presque aujourd'hui 2 200, si l'on tient compte d'une centaine de nouveaux organismes reconnus et des 200 organismes en santé mentale qui jusqu'ici étaient considérés à part sur le plan des subventions au sein du MSSS. On peut aisément considérer que c'est parmi ces organismes que l'on est susceptible de trouver des postes rémunérés pouvant être occupés par des techniciennes et techniciens en éducation spécialisée; en effet, sans subventions, on peut estimer qu'il existe un nombre infime d'organismes communautaires qui sont en mesure d'engager des TES ou autres spécialistes apparentés pour leurs activités.

Le secteur communautaire reconnu par le MSSS

Sur le plan de l'intervention, le MSSS propose une définition assez large des organismes communautaires : "un regroupement de personnes issues de la communauté, soutenue par cette dernière et mobilisée autour d'une problématique commune". C'est davantage sur le plan des critères de subventions que nous sommes en mesure de déterminer les organismes reconnus par le MSSS.

Pour accorder une subvention, le Ministère s'appuie sur de nombreux critères :

- l'importance de l'activité bénévole et de l'apport de la communauté dans l'exécution des activités;
- les modes d'intervention;
- l'incidence des activités sur les clientèles touchées;
- le rayonnement de l'organisme;

- la démonstration d'une saine gestion;
- le réalisme des budgets prévus et la viabilité de l'organisme;
- la capacité d'autofinancement de l'organisme.

Dans le cas des organismes de maintien à domicile, le MSSS soutient plus particulièrement ceux dont les services directs sont assurés majoritairement par des bénévoles et ceux qui offrent des services de visites de soutien, d'accompagnement, de transport, d'aide à domicile, de gardiennage, de repas, de rencontres et d'entraide ⁸.

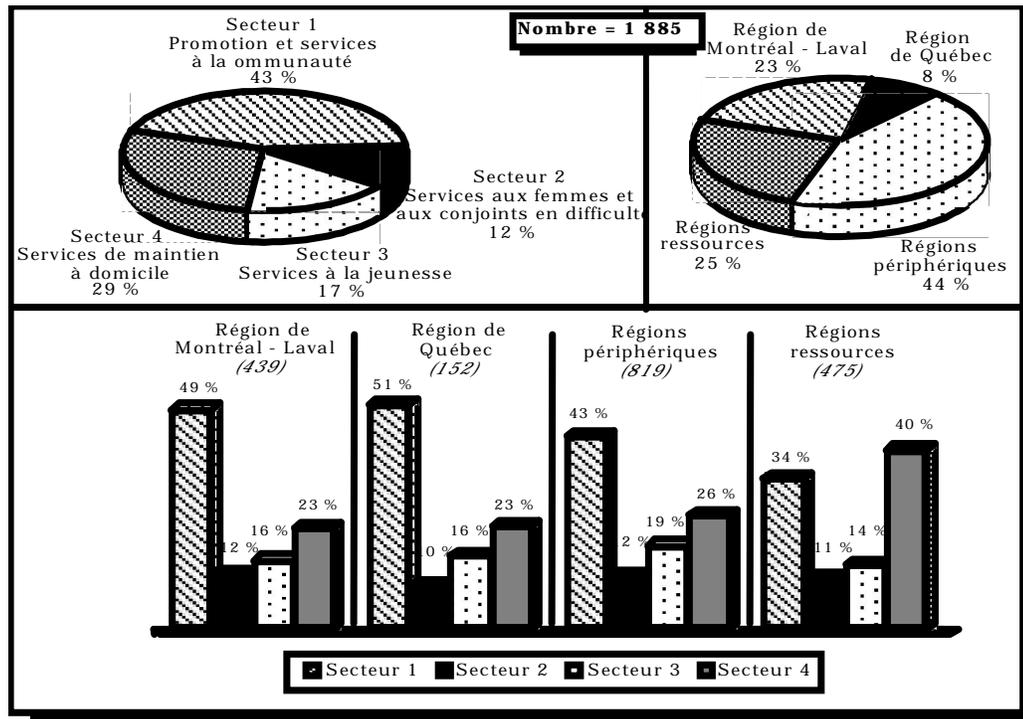
Les organismes admissibles doivent s'inscrire dans l'un ou l'autre des quatre secteurs d'activités suivants, pour lesquels nous avons précisé les différents types de services et de clientèles :

1. **promotion et services à la communauté** : adoption, alcoolisme et toxicomanie, famille et périnatalité, personnes handicapées, centres d'action bénévole, multi clientèles, personnes âgées, personnes avec problèmes de santé physique, personnes démunies et autres, communautés culturelles et autochtones, sida et ressources de dépannage pour clientèles en difficulté;
2. **services aux femmes et aux conjoints en difficulté** : maisons d'hébergement pour femmes violentées ou en difficulté, centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel, centres de femmes, autres ressources pour femmes et organismes d'intervention auprès des conjoints violents;
3. **services à la jeunesse** : mesures de rechange - Loi sur les jeunes contrevenants, maisons d'hébergement communautaire jeunesse, maisons d'hébergement pour jeunes sans-abri de 18 à 30 ans, maisons d'hébergement genre refuges-dortoirs, maisons d'hébergement pour jeunes mineurs en difficulté, ressources résidentielles diverses, autres ressources jeunesse, autres organismes communautaires jeunesse, organismes de prévention à l'égard des enfants et maisons de jeunes;

8. BUREAU D'ÉTUDES SOCIO-GRAPHIQUES INC. *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, document de travail, 1996, p. 106.

4. **services de maintien à domicile** : maintien à domicile (une ou plusieurs clientèles) de personnes âgées, personnes atteintes de maladies chroniques, personnes convalescentes, personnes handicapées physiques ou intellectuelles, familles soutenant la clientèle en perte d'autonomie, autres.

FIGURE 4
Répartition des organismes communautaires subventionnés par région et par secteur d'activités, MSSS, 1993-1994



Source : Compilation à partir de la liste des organismes communautaires subventionnés en 1993-1994 par le MSSS, liste fournie par le MSSS.

Alors que, dans le cas des établissements du réseau de la santé et des services sociaux, on notait une concentration plus forte des activités dans les grands centres, dans le cas du secteur communautaire, les organismes se répartissent davantage en fonction de la population, car ils sont par essence plus près de la population à desservir. On constate même, à l'inverse, une sous-représentation des organismes communautaires reconnus dans la région de Montréal-Laval, si l'on tient compte de sa population, et une surreprésentation dans plusieurs régions ressources.

On constate par ailleurs l'importance des services de maintien à domicile dans les régions ressources et une plus faible présence des organismes liés à la promotion et aux services à la communauté, qui sont plus présents en milieu urbain. La proportion des services aux femmes est constante sur le plan régional, et celle des services à la jeunesse varie peu.

3.2.1 Le personnel des organismes communautaires

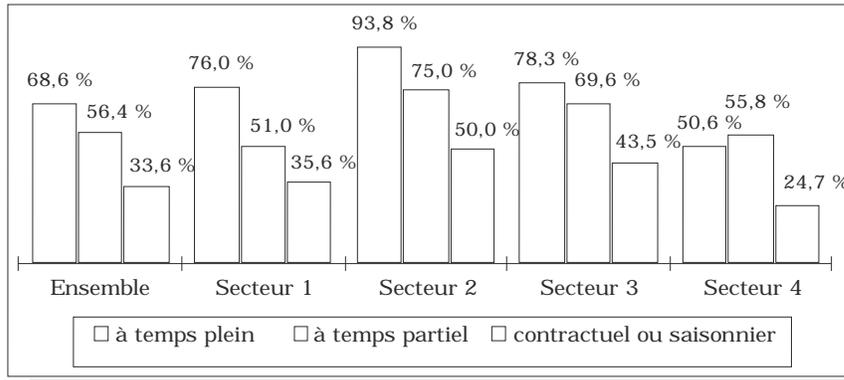
On estime que 86 p. 100 des organismes du secteur communautaire ont du personnel rémunéré. On considère que 69 p. 100 de ces organismes emploient du personnel à temps plein, 56 p. 100 du personnel à temps partiel et environ un tiers, du personnel occasionnel ou saisonnier. On constate que les organismes de services aux femmes et aux conjoints en difficulté sont les plus nombreux à disposer de personnel et ce, dans toutes les catégories; de fait, presque tous les organismes de ce secteur ont du personnel à temps plein (94 p. 100). Le secteur du maintien à domicile affiche les plus bas pourcentages du point de vue du personnel rémunéré.

On estime à 11 207, au total, le nombre d'employées et employés dans les organismes communautaires reconnus par le MSSS. De ce nombre, 9 853 donnent des services directs à la clientèle. On évalue à 8 662 le nombre d'employées et employés réguliers à temps plein ou à temps partiel dans ce secteur, et à 2 545 celles et ceux occupant des postes occasionnels ou saisonniers.

Des 8 662 employées et employés réguliers du secteur communautaire, près de la moitié (47,5 p. 100) travaillent dans la promotion et les services à la communauté (secteur 1), 28,4 p. 100 dans le maintien à domicile (secteur 4) et un peu plus de 10 p. 100 (12,8 p. 100 et 11,4 p. 100 respectivement) dans les deux autres secteurs.

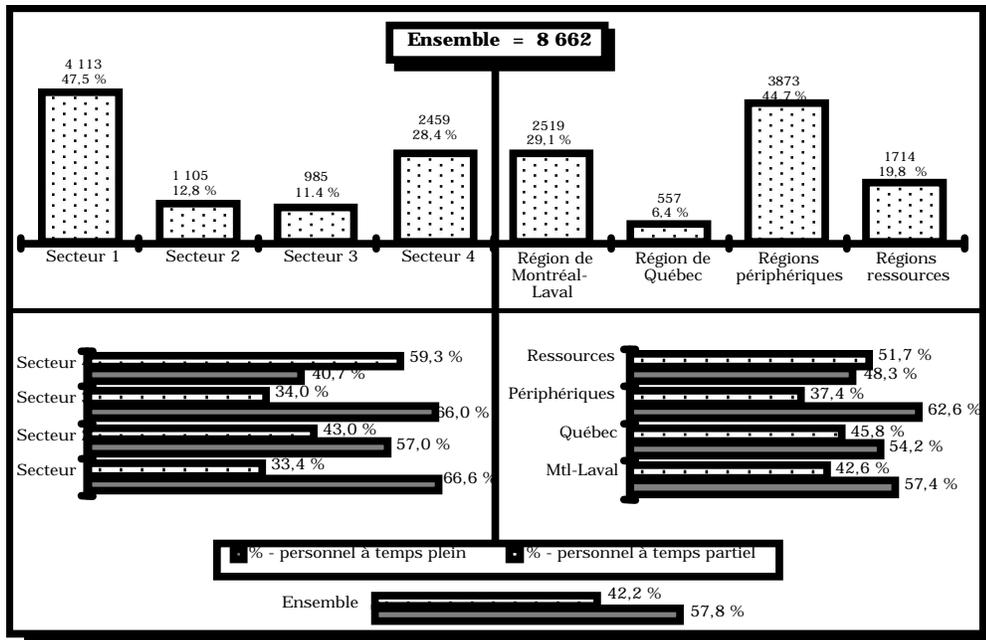
Vingt-neuf pour cent des emplois permanents sont concentrés dans la région Montréal-Laval, 45 p. 100 dans les régions périphériques, 20 p. 100 dans les régions ressources et un peu plus de 6 p. 100 dans la région de Québec. Parmi les employées et employés réguliers, près de 58 p. 100 ont un emploi à temps plein. Dans le secteur de la promotion et des services à la communauté et dans celui des services à la jeunesse, c'est le cas pour les deux tiers, tandis que dans le secteur des services de maintien à domicile, près de 60 p. 100 des emplois sont à temps partiel. On note des pourcentages plus élevés de personnel à temps plein dans les régions périphériques et à Montréal-Laval tandis qu'on observe un pourcentage supérieur de personnel à temps partiel dans les régions ressources.

FIGURE 5
Estimation de la proportion des organismes communautaires ayant du personnel rémunéré à temps plein, à temps partiel et contractuel ou saisonnier, 1996



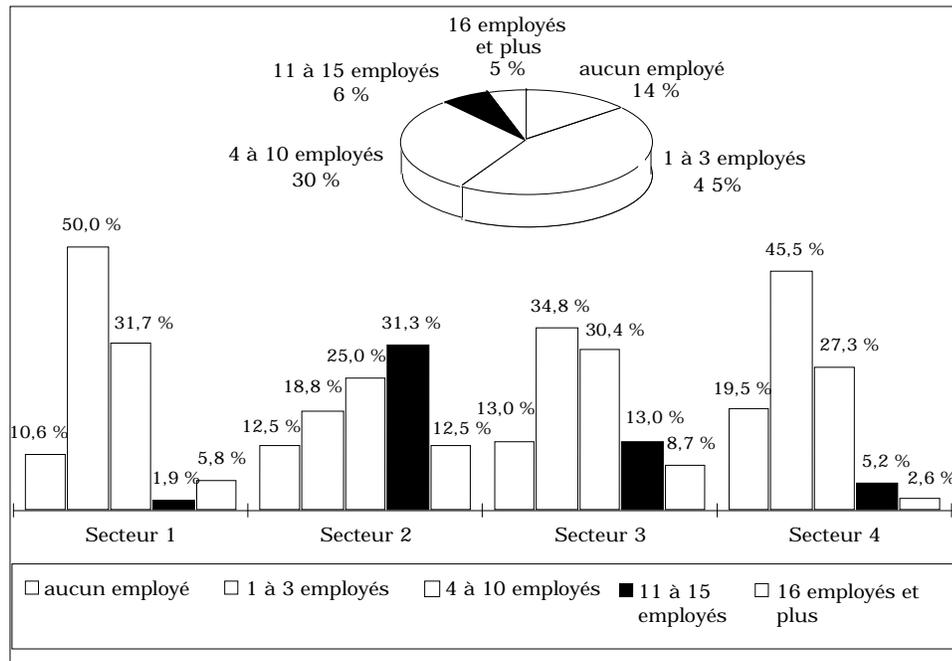
Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

FIGURE 6
Estimation du nombre d'employés et employés rémunérés, à temps plein et à temps partiel, selon le secteur et les régions, 1996



Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

FIGURE 7
Taille des organismes selon le nombre d'employés et employés rémunérés, à temps plein et à temps partiel, et selon le secteur, 1996



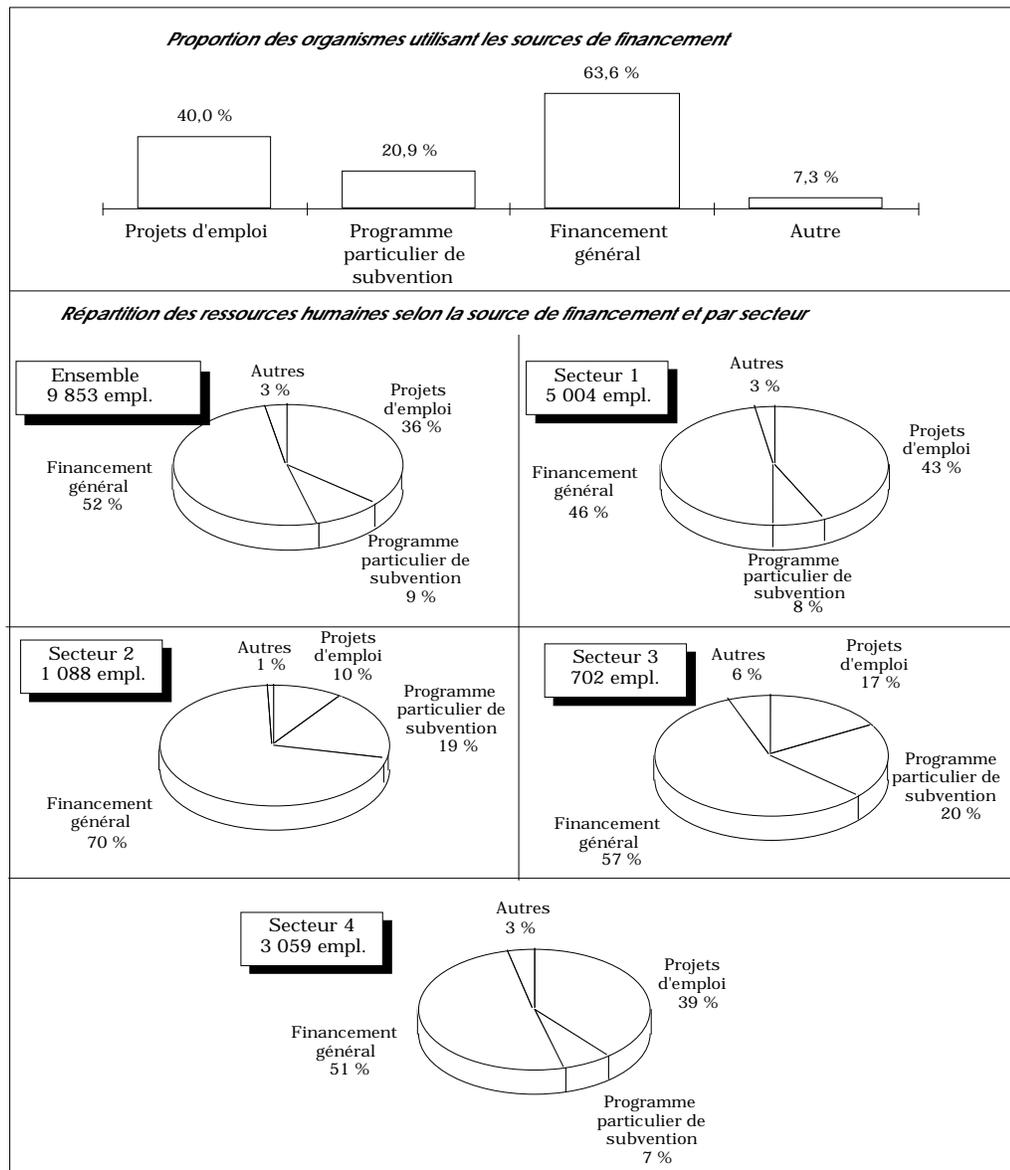
Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

3.2.2 Les ressources humaines affectées aux programmes et services

Sur l'ensemble des ressources humaines rémunérées dans les organismes communautaires, 9 853 personnes sont affectées aux programmes et aux services. Cela représente 88 p. 100 des ressources rémunérées. Très peu d'organismes n'ont qu'une source de financement; 63 p. 100 paient leur personnel à partir de leur budget général, 40 p. 100 par des projets d'emploi et 21 p. 100 à l'aide de subventions particulières.

Les projets d'emploi sont particulièrement importants pour ce qui est du financement des ressources humaines dans le secteur de la promotion et des services à la communauté (secteur 1) et dans celui des services de maintien à domicile (secteur 4).

FIGURE 8
Sources de financement des ressources humaines affectées aux programmes et services, 1996



Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

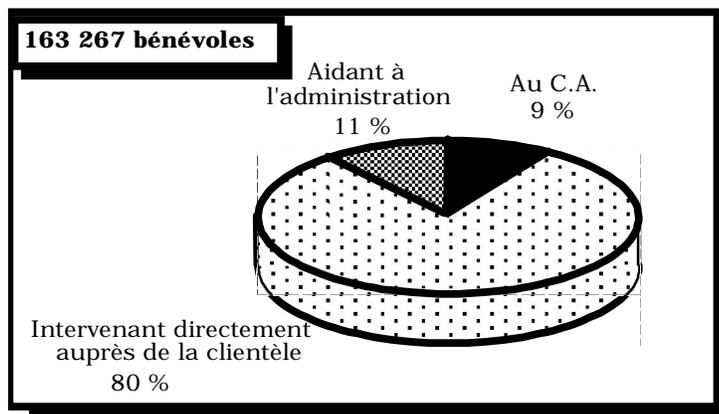
De l'ensemble des ressources affectées aux programmes et services, 70 p. 100 le sont directement auprès de la clientèle, tandis que 30 p. 100 le sont auprès des bénévoles. Le soutien aux bénévoles est plus important dans les secteurs de la promotion et des services à la communauté et du maintien à domicile.

Les tendances futures vont dans le sens de l'accroissement de l'intervention bénévole soutenue par des employés et employés (40 p. 100 des organismes ont exprimé cette orientation) et un peu moins dans le sens de l'accroissement de l'intervention des employés et employés auprès de la clientèle. Les tendances diffèrent sensiblement selon le secteur d'intervention. L'accroissement de l'intervention des employés et employés auprès de la clientèle est perçue comme la tendance dominante dans le secteur des services aux femmes et aux conjoints en difficulté (87 p. 100) et dans le secteur des services à la jeunesse (55 p. 100). Par ailleurs, l'accroissement de l'intervention bénévole soutenue par des employés et employés est perçue comme la tendance dominante dans les organismes du secteur de la promotion et des services à la communauté et du secteur des services de maintien à domicile. Dans ce dernier secteur, un organisme sur cinq prévoit comme tendance future le recours aux bénévoles seulement.

Selon nos estimations, les organismes communautaires bénéficieraient de l'apport de quelque 163 267 bénévoles, dont 80 p. 100 interviennent directement auprès de la clientèle.

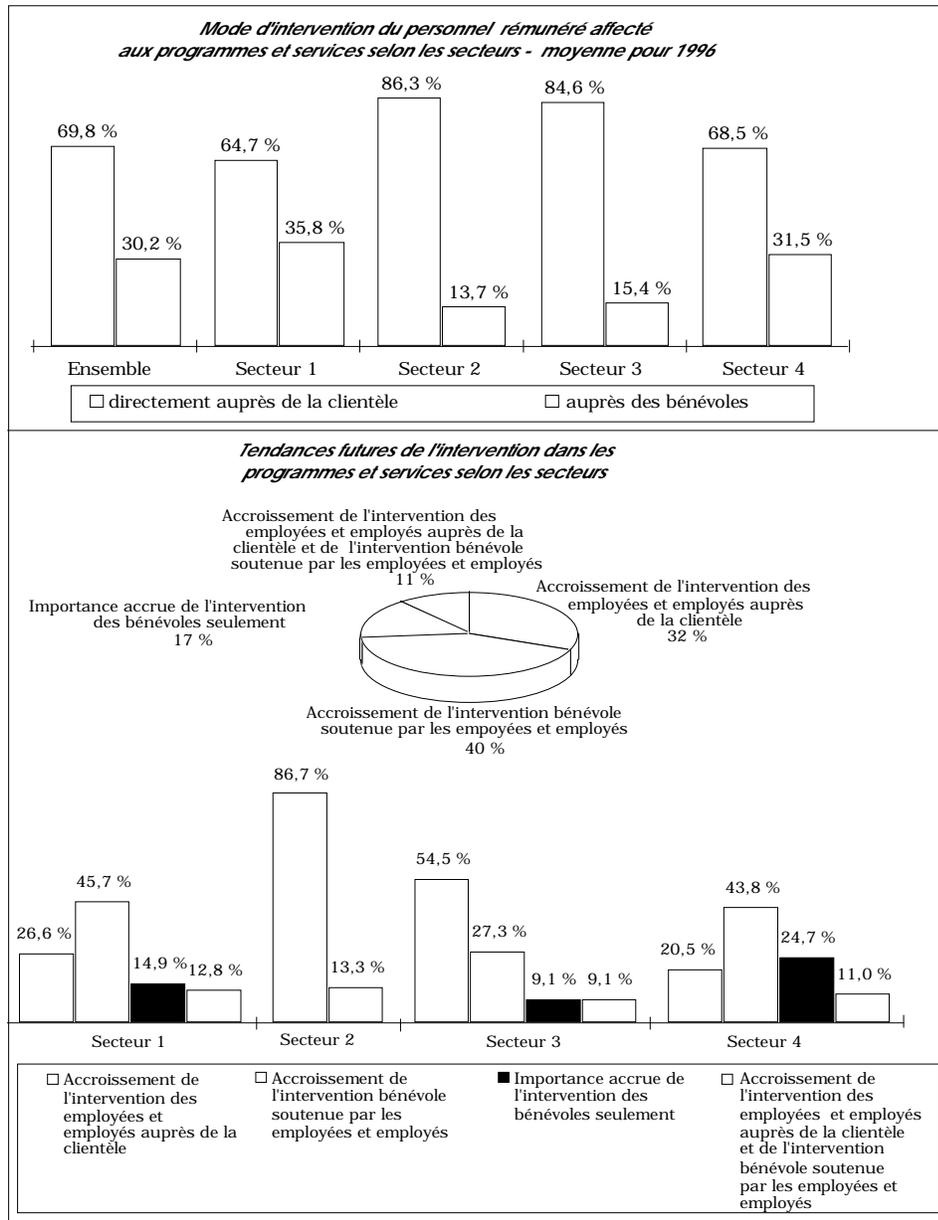
FIGURE 9

**Estimation et répartition des ressources bénévoles
au sein des organismes communautaires, 1996**



Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

FIGURE 10



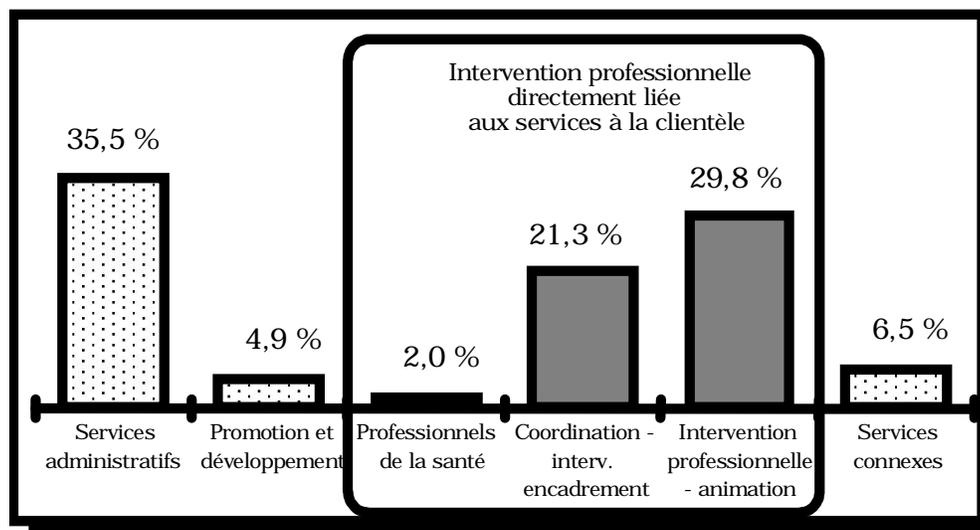
Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

3.2.3 Les ressources humaines affectées à des postes d'intervention professionnelle auprès de la clientèle

De l'ensemble des ressources humaines au sein des organismes communautaires, 52 p. 100 occupent des postes d'intervention professionnelle auprès de la clientèle.

Dans la plupart de ces organismes, on trouve différentes appellations d'emploi pour ce qui est de l'intervention professionnelle. Ces appellations sont généralement assez vastes. Les deux tiers des organismes ont un ou des postes de coordonnatrice-coordonnateur, 29 p. 100 des postes d'animatrice-animateur ou de monitrice-moniteur et 24 p. 100 des postes d'intervenante et intervenant. 10 p. 100 de ces organismes ont des postes d'éducatrice-éducateur ou d'éducatrice ou d'éducateur spécialisé.

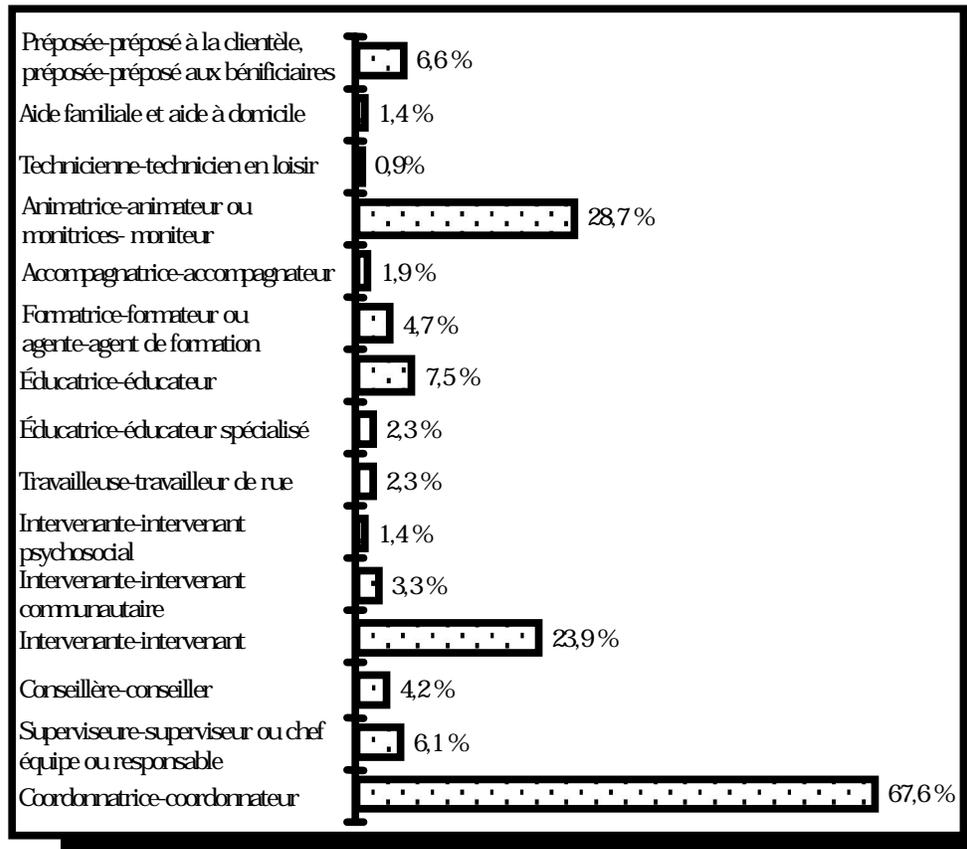
FIGURE 11
Catégories de postes que l'on trouve
dans les organismes communautaires, 1996



Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

FIGURE 12

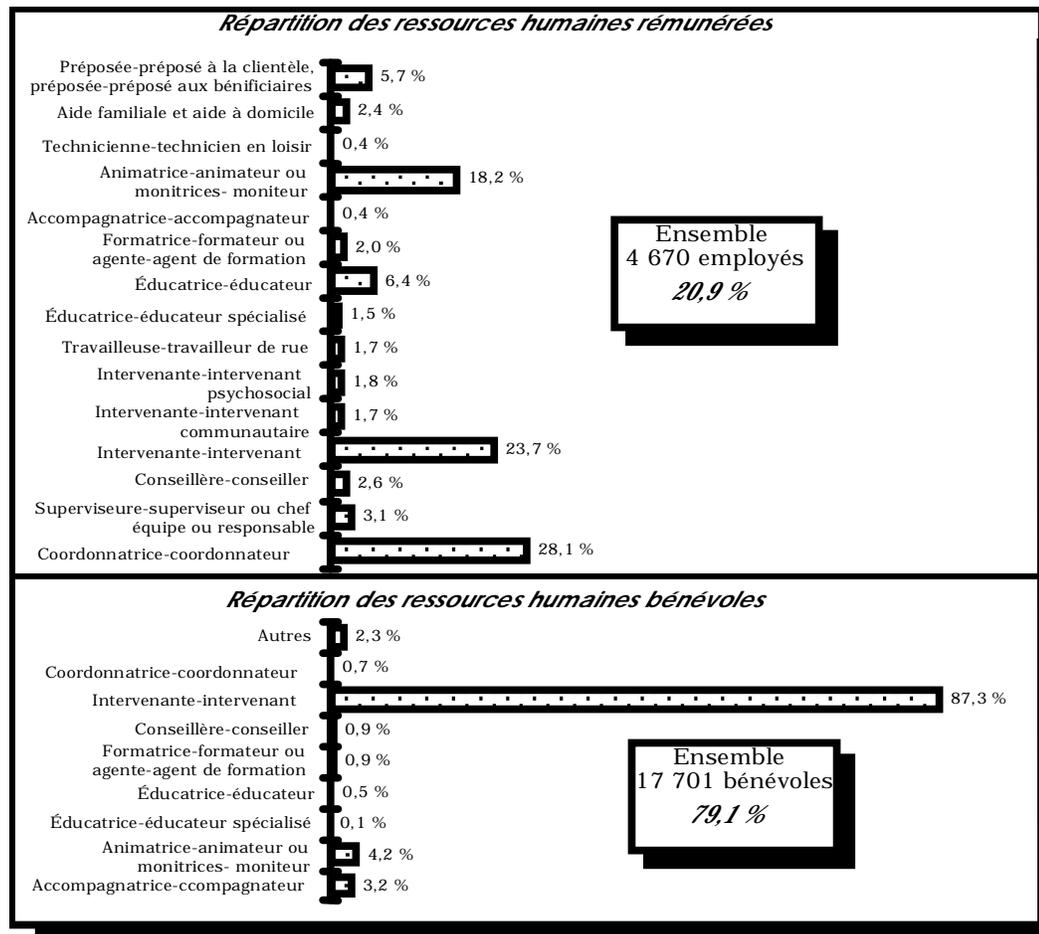
Proportion des organismes communautaires ayant certains types d'emploi d'intervention professionnelle auprès de la clientèle, 1996



Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

On estime à 4 670 le nombre d'employées et employés rémunérés au sein des organismes communautaires. Ces personnes occupent des postes d'intervention professionnelle auprès de la clientèle. On trouve aussi dans ces organismes 17 701 bénévoles qui assument également des responsabilités, dont la plus grande partie à titre d'intervenants.

FIGURE 13
Répartition des ressources humaines affectées à l'intervention professionnelle auprès de la clientèle, 1996



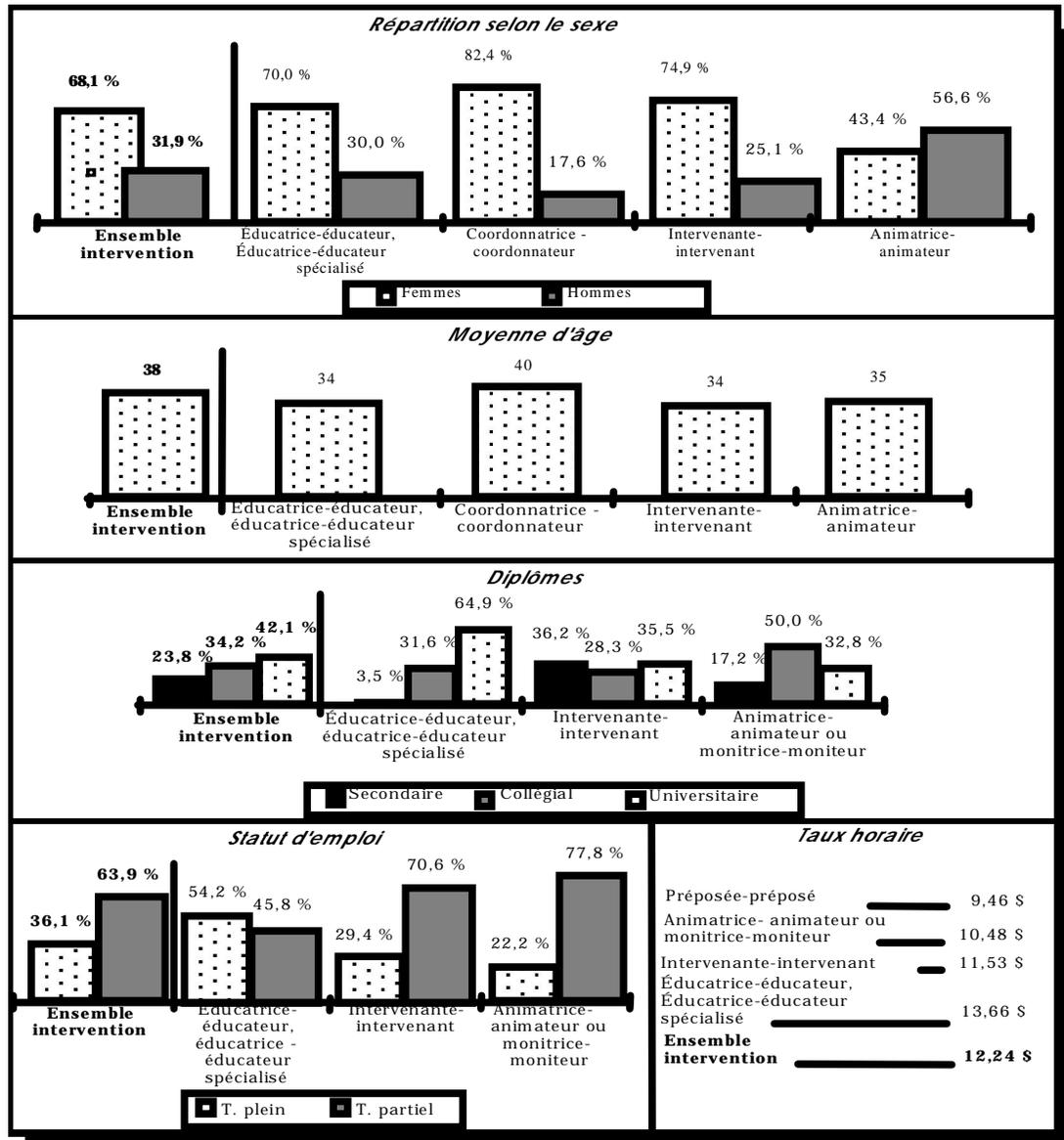
Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

Le profil des ressources humaines affectées à l'intervention professionnelle auprès de la clientèle est le suivant :

- 68 p. 100 sont des femmes; 82 p. 100 des personnes occupant des fonctions de coordination sont des femmes; on trouve une majorité d'hommes chez les personnes occupant des postes d'animateur.
- La moyenne d'âge est de 38 ans; elle est un peu plus élevée dans le cas des coordonnatrices-coordonnateurs (40 ans) et un peu moins élevée pour celui des autres postes.

- Quarante-deux pour cent sont titulaires d'un diplôme universitaire et 34 p. 100 d'un diplôme d'études collégiales; on trouve davantage de diplômées et diplômés du collégial dans les postes d'animatrice-animateur ou de monitrice-moniteur; parmi les personnes occupant des postes d'éducatrice ou éducateur ou d'éducatrice ou éducateur spécialisé, les deux tiers ont une formation universitaire.
- Dans l'ensemble, 36 p. 100 des ressources humaines affectées à l'intervention professionnelle auprès de la clientèle occupent un emploi à temps plein. C'est chez les éducatrice et les éducateurs et chez les éducatrices et éducateurs spécialisés que l'on trouve une majorité d'emplois à temps plein (54 p. 100). Chez les intervenantes et intervenants et chez les animatrices-animateurs ou monitrices-moniteurs, plus de 70 p. 100 des emplois sont à temps partiel.
- Dans l'ensemble de ces postes, le taux horaire moyen de rémunération est de 12,24 \$; ce taux est légèrement supérieur pour les postes d'éducatrice et d'éducateur et d'éducatrice et d'éducateur spécialisé (13,66 \$); dans tous les cas, ces taux sont très en-deça de ce qui est offert dans le secteur public pour des tâches apparentées (17,83 \$ en moyenne).

FIGURE 14
Profil des ressources humaines affectées à des postes d'intervention professionnelle auprès de la clientèle, 1996

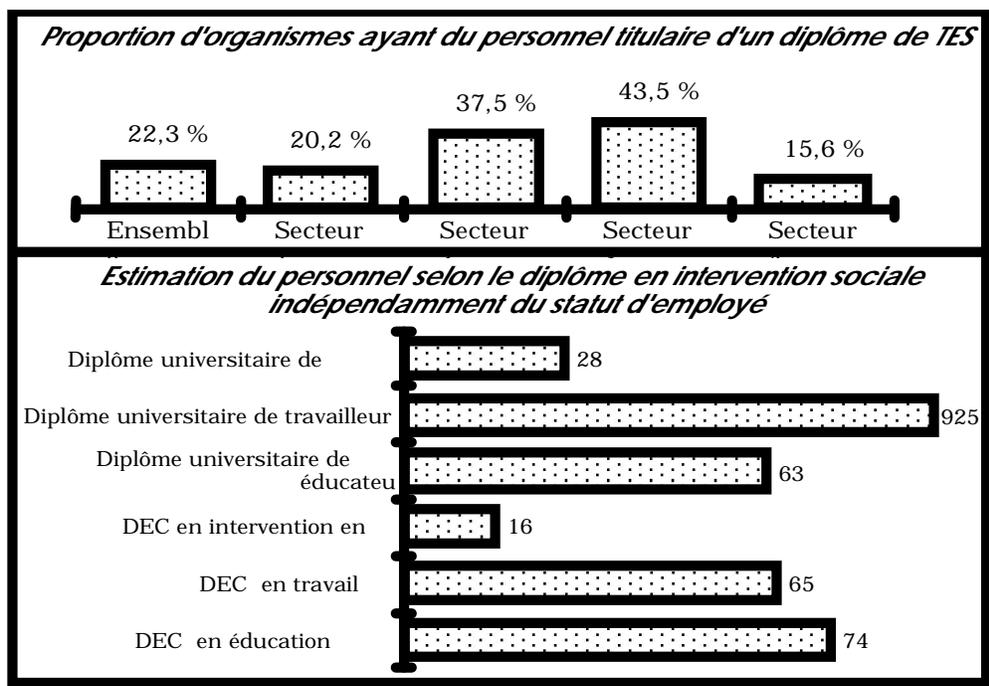


Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

On estime à 22 p. 100 le nombre d'organismes communautaires ayant à leur service une personne possédant une formation en Techniques d'éducation spécialisée (TES). Ce nombre atteint 44 p. 100 chez les organismes du secteur des services à la jeunesse, et il est de moins de 16 p. 100 dans le cas de ceux du maintien à domicile.

On évalue à 745 le nombre de personnes au sein des organismes communautaires ayant un DEC en Techniques d'éducation spécialisée; parmi celles qui ont une formation collégiale, les TES représentent le plus important groupe. Parmi les personnes ayant une formation universitaire, ce sont les travailleuses et travailleurs sociaux qui sont les plus nombreux (925), les psycho-éducatrices et psycho-éducateurs étant au nombre de 634.

FIGURE 15
Proportion des organismes communautaires ayant du personnel titulaire d'un DEC en TES selon les secteurs et estimation du nombre de personnes selon le diplôme, 1996

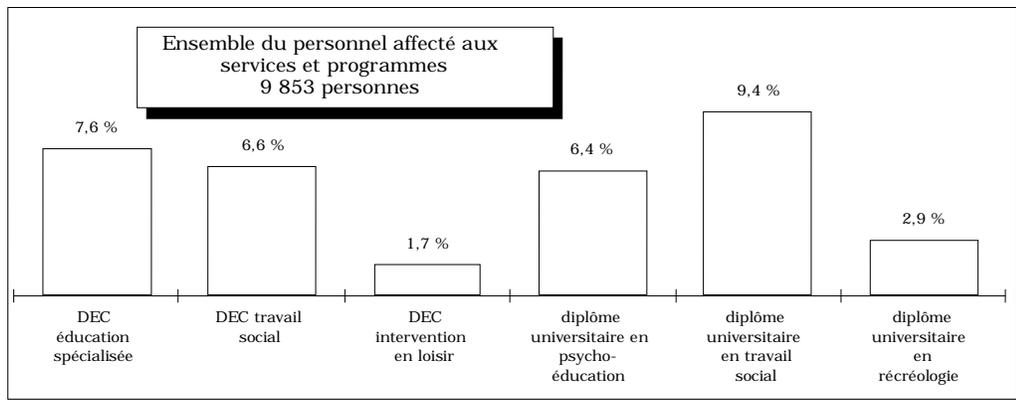


Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

Les personnes ayant une formation collégiale ou universitaire en intervention sociale ne représentent que 34,6 p. 100 des ressources humaines affectées aux programmes et services au sein des organismes communautaires. Par ailleurs, 7,6 p. 100 sont titulaires d'un DEC en Techniques d'éducation spécialisée. Les personnes ayant une formation en intervention sociale se situent au deuxième rang, après les travailleurs sociaux.

FIGURE 16

Proportion des employés et employés selon le diplôme en intervention sociale par rapport à l'ensemble du personnel affecté aux programmes et services, 1996

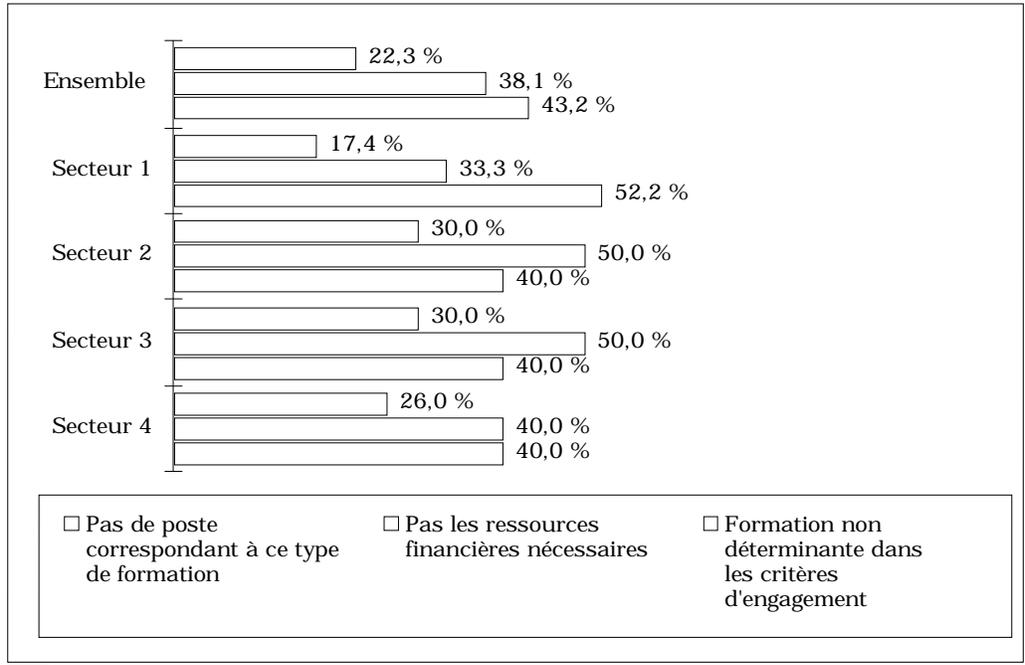


Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

Les principales raisons invoquées par les organismes communautaires pour justifier le fait de ne pas avoir de personnel ayant une formation en Techniques d'éducation spécialisée sont, par ordre d'importance, le fait de ne pas avoir de postes qui correspondent à ce profil de formation (43 p. 100), le manque de ressources financières nécessaires à l'engagement de telles personnes (38 p. 100) et le fait que cette formation ne soit pas considérée comme étant déterminante dans les critères d'engagement (22 p. 100). De fait, 10,5 p. 100 des organismes seulement ont indiqué qu'ils exigeaient un DEC en éducation spécialisée pour l'un ou l'autre des postes au sein de leur personnel.

Les raisons diffèrent sensiblement selon le secteur d'activités des organismes communautaires. Dans celui de la promotion et des services à la communauté, 52 p. 100 invoquent l'absence de postes correspondant à cette formation. Le manque de ressources financières est invoqué majoritairement par les organismes des secteurs des services aux femmes et à la jeunesse.

FIGURE 17
Principales raisons invoquées par les organismes pour ne pas employer de personnel titulaire d'un DEC en techniques d'éducation spécialisée, 1996



Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

3.3 LE RÉSEAU DES COMMISSIONS SCOLAIRES

Des 4 449 techniciennes et techniciens en intervention sociale travaillant au sein des commissions scolaires en 1994, 3 711 étaient des techniciennes et des techniciens en éducation spécialisée (83 p. 100). Comme celui de la santé et des services sociaux, le secteur de l'éducation reconnaît comme tels les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée, et leurs fonctions et tâches sont relativement bien définies.

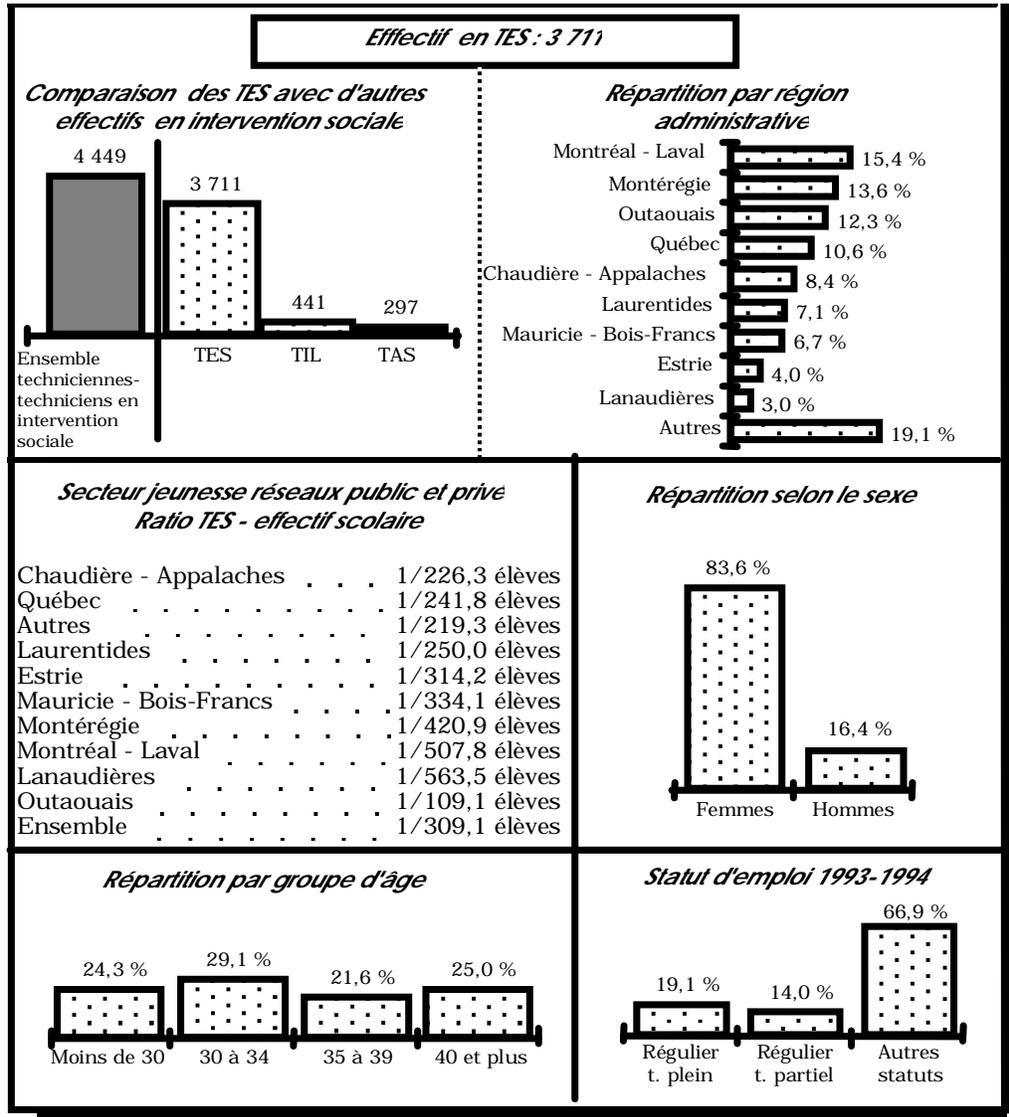
On compte en moyenne un TES pour 309 élèves pour l'ensemble du Québec; on se rend compte cependant que la "popularité" des TES varie considérablement selon les régions. De 1 pour 109 dans l'Outaouais, le ratio est de 1 TES pour plus de 500 dans les régions de Montréal-Laval et Lanaudière; au Saguenay Lac-Saint-Jean, le rapport est aussi proche de 1 pour 500.

De tous les réseaux dans lesquels travaillent les TES, celui des commissions scolaires est celui où l'on trouve la plus forte proportion de femmes (84 p. 100). La moyenne d'âge y est également un peu plus jeune que dans le réseau du MSSS; la situation s'explique probablement par le fait que la fonction de technicienne ou de technicien en éducation spécialisée est relativement récente dans ce réseau.

On constate en effet une importante augmentation du nombre de postes de TES depuis le début des années 90. En équivalent temps complet, on note que le nombre de postes a doublé depuis 1990 (passant de 712 à 1 402). Au cours des années 80, ce nombre progressait plus lentement, atteignant à peine 378 en 1989. De tout le personnel des services complémentaires, c'est chez les TES qu'on a noté la plus importante augmentation du nombre de postes.

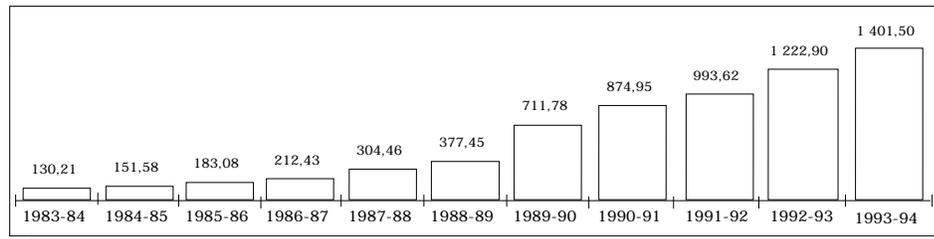
À peine le tiers des personnes occupant des postes de TES dans le réseau scolaire public ont un emploi permanent. Quinze pour cent de ces personnes travaillent à temps partiel. Les postes temporaires, occasionnels et à la demande dans ce réseau sont la norme, et rien ne laisse présager de changements, bien au contraire.

FIGURE 18
Portrait des effectifs en techniques d'éducation spécialisée
dans le réseau des commissions scolaires, 1993-1994



Source : À partir des données comprises dans le *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, Bureau d'études socio-graphiques, 1996.

FIGURE 19
Évolution du nombre de postes de TES
transposé en équivalents temps complet, 1983 à 1994



Source : Ministère de l'Éducation, Direction régionale de la Mauricie.

L'enquête effectuée par le MEQ en 1995⁹ donne des indications précieuses sur le portrait des techniciennes et techniciens en éducation spécialisée dans le réseau des commissions scolaires et sur les autres catégories de personnel apparenté.

Ainsi, on constate que le nombre d'années d'expérience des TES est à l'image de leur âge. De tout le personnel des services complémentaires, les TES sont ceux qui ont le moins d'années d'expérience; 65 p. 100 ont moins de 10 ans d'expérience et 66 p. 100 moins de 5 ans d'expérience dans leur emploi actuel.

De plus, 24 p. 100 des personnes occupant un poste de TES ont une formation qui dépasse le diplôme requis de TES. Bon nombre sont à la fois titulaires d'un DEC en TES et d'un diplôme universitaire.

Les TES constituent le plus important groupe de personnel des services complémentaires à travailler dans une seule école (89,5 p. 100); 83 p. 100 travaillent également dans des écoles ordinaires. Ils et elles sont davantage employés au niveau primaire et en cheminement particulier.

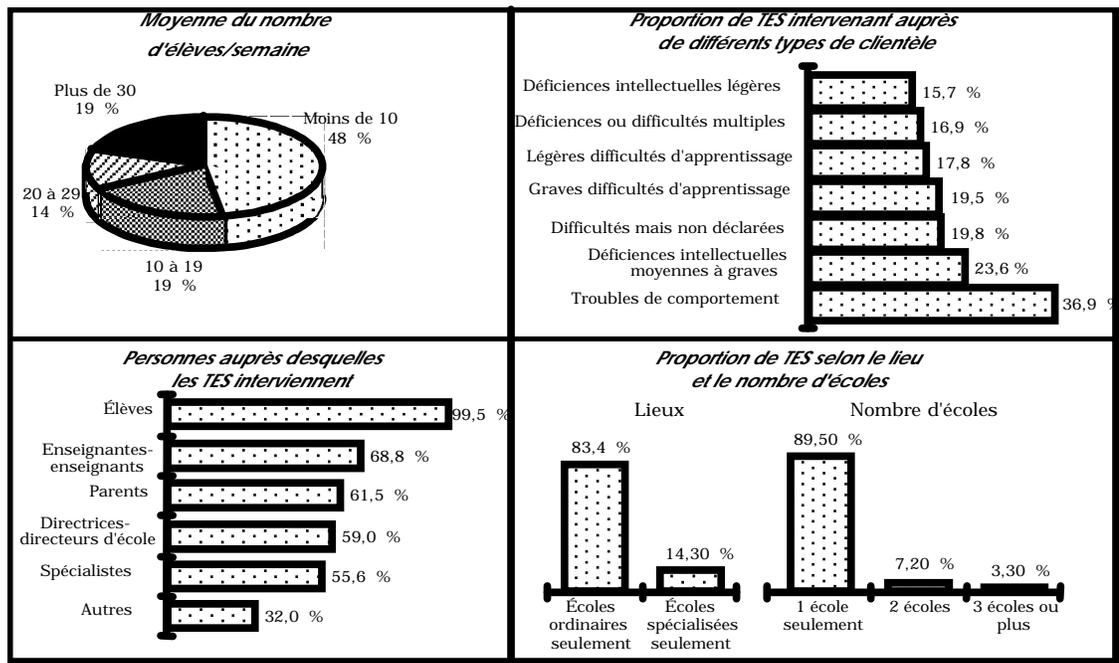
La totalité des TES (99,5 p. 100) travaillent auprès des élèves; les TES passent proportionnellement plus d'heures avec les élèves que tous les autres spécialistes des services complémentaires : 73,4 p. 100 passent 21 heures et plus par semaine auprès des élèves. Le contexte d'intervention des TES se rapproche davantage de celui du personnel enseignant (c'est-à-dire en classe) que de celui du personnel professionnel. De fait, les TES sont généralement des agents de soutien pour l'enseignant ou l'enseignante; 68,8 p. 100 travaillent d'ailleurs auprès des enseignants et enseignantes, 61,5 p. 100 auprès des parents et 55,6 p. 100 auprès des spécialistes.

9. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, Direction de l'adaptation scolaire et des services complémentaires, Direction de la recherche. *Portrait de la situation de travail de cinq catégories de personnel des services complémentaires*, Rapport synthèse, mai 1995.

Par ailleurs, les TES sont proportionnellement plus nombreux à intervenir auprès d'une seule catégorie d'élèves. Près de 40 p. 100 interviennent auprès d'élèves ayant une déficience intellectuelle (légère, moyenne ou grave) et 37 p. 100 auprès d'élèves ayant des troubles de comportement.

FIGURE 20

Portrait de l'intervention des techniciennes et techniciens en éducation spécialisée en milieu scolaire, 1995



Source : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, Direction de l'adaptation scolaire et des services complémentaires, Direction de la recherche. *Portrait de la situation de travail de cinq catégories de personnel des services complémentaires*, Rapport synthèse, mai 1995, pages 60 et suivantes.

3.4 LE SECTEUR PRIVÉ

Selon les renseignements que nous avons pu recueillir, le secteur privé - entendu comme étant tout ce qui n'est pas gouvernemental ou communautaire - peut offrir des débouchés à un nombre passablement limité de techniciennes et techniciens en éducation spécialisée. On nous a parlé d'expériences passées ou en cours d'entreprises offrant des services professionnels mettant en cause des TES; ces entreprises ont pour la plupart été mises sur pied par les TES eux-mêmes, qui tentent ainsi de se créer des débouchés. Les orientations gouvernementales en

matière de désinstitutionalisation et de maintien à domicile peuvent laisser prévoir de réels débouchés. Mais, dans ce domaine, la concurrence vient du secteur communautaire, qui est appelé à prendre encore plus d'ampleur. Nous pensons que ce type d'interventions, quoique potentiellement viable, ne peut être considéré comme un secteur d'emploi important pour les TES pour les prochaines années.

Apparentés à ce type d'entreprises, on doit mentionner également les programmes d'aide aux employés (PAE) qui existent dans bon nombre d'entreprises, qui font généralement appel à des services professionnels privés. Dans tous les cas examinés, les services sont rendus par des spécialistes (psychologues surtout); ces services sont de l'ordre de la consultation individuelle, ce qui est relativement loin du champ d'intervention des TES.

Le réseau privé de la santé regroupe quant à lui, en très grande partie, des centres de réadaptation et des centres d'hébergement et de soins de longue durée, dont les effectifs en TES ont été évalués comme faisant partie du réseau de la santé et des services sociaux pris globalement. Le secteur privé employait, en 1994, 336 TES, surtout dans les centres de réadaptation (320). Les perspectives et la réalité diffèrent peu de celles de tout le réseau de la santé, sauf que les conditions de travail sont encore moins avantageuses, notamment sur le plan de la sécurité d'emploi.

On a répertorié quelques TES dans les camps de vacances et bases de plein air qui accueillent des enfants handicapés. Dans la plupart des cas, leurs fonctions s'apparentent à celles des TES en centres de réadaptation et en centres d'hébergement. Il s'agit d'un bassin où le personnel est relativement peu nombreux. Dans la plupart des cas, il s'agit d'emplois saisonniers ou à temps partiel (offre de week-ends de répit, par exemple).

3.5 SYNTHÈSE

Les travaux que nous avons entrepris au cours de cette étude préliminaire nous ont permis de préciser davantage le marché de l'emploi pour les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée, plus particulièrement dans le secteur communautaire, ce dernier étant vu dans le portrait de secteur comme créateur d'emplois pour les TES.

En comparaison des 14 480 emplois à temps plein et à temps partiel dans le réseau de la santé et des services sociaux et dans celui des commissions scolaires, nous estimons à moins de 1 200 le nombre de techniciennes et techniciens en éducation spécialisée travaillant dans d'autres secteurs. Environ 750 seraient employés dans le secteur communautaire.

TABLEAU 2
Estimation des effectifs en techniciennes et techniciens en éducation spécialisée dans les différents secteurs d'emploi liés à la formation

Secteurs et établissements	Nombre	Pourcentage
Réseau de la santé et des services sociaux (1994)	10 769	68,9
Centres hospitaliers publics	1 804	11,5
Centres d'hébergement et de soins de longue durée publics (CHSLD)	324	2,0
CLSC	168	1,1
Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse	125	0,8
Centres de réadaptation publics	8 007	51,2
Centres hospitaliers privés	5	0,03
Centres de réadaptation privés	320	2,0
CHSLD privés	16	0,1
Commissions scolaires (1994)	3 711	23,8
Secteur communautaire (1996)	745	4,8
Promotion et services à la communauté	437	2,8
Services aux femmes et aux conjoints en difficulté	51	0,3
Services à la jeunesse	146	0,9
Maintien à domicile	111	0,7
Autres secteurs (1996)	400	2,5
Total estimatif des effectifs	15 625	100

Sauf exception, les emplois permanents à temps plein constituent la minorité; dans le réseau de la santé et des services sociaux, ils constituaient à peine 45 p. 100 de tous les postes en 1994, et les renseignements recueillis laissent penser que la situation ne s'est guère améliorée; dans le réseau scolaire, les emplois permanents à temps plein comptent pour à peine 19 p. 100.

Dans le secteur communautaire, la majorité (58 p. 100) des emplois sont à temps plein mais non permanents, c'est-à-dire qu'ils sont souvent liés à des programmes d'emploi ou à des subventions particulières. Les conditions de travail dans ce secteur sont très en-deçà de celles des réseaux institutionnels.

La réforme de la santé et des services sociaux n'a pas pris son plein envol dans la plupart des régions du Québec et la majorité des régies régionales interviewées n'ont pas été en mesure d'en indiquer les conséquences précises dans leur région respective pour ce qui est des postes de techniciennes et techniciens en éducation spécialisée. Chose certaine, il n'y aura pas d'augmentation d'effectifs au cours des prochaines années. Par rapport aux données de 1994, on peut supposer une légère diminution des effectifs et probablement certains déplacements de postes au sein du réseau, selon les changements de vocation des établissements.

4 *ÉVOLUTION DES SECTEURS D'EMPLOI : LES TENDANCES LOURDES*

Dans ce chapitre, nous souhaitons faire ressortir ce qu'il est convenu d'appeler les "tendances lourdes" qui pourraient influencer sur l'emploi en ce qui concerne les techniciens et techniciennes en éducation spécialisée. Comme nous le soulignons d'entrée de jeu, la période d'exécution de cette étude pose un défi de taille dans la mesure où, d'une part, les réformes en cours ou à venir ne se sont pas encore concrétisées pleinement dans les faits. D'autre part, la société québécoise dans son ensemble est à la croisée des chemins et à la recherche d'un nouveau pacte social. Les décisions qui ressortiront du Sommet socio-économique de l'automne, si elles sont prévisibles dans leurs orientations, peuvent difficilement être évaluées pour ce qui est des répercussions qu'elles pourraient avoir sur les secteurs où travaillent les TES.

Nous nous en tenons donc aux tendances lourdes, c'est-à-dire à celles qui sont moins sensibles aux éléments conjoncturels et à l'orientation politique des gouvernements.

4.1 LES GRANDES TENDANCES INFLUANT SUR LE DOMAINE DE L'INTERVENTION SOCIALE

Une société en transformation

À la fois économique et sociale, l'évolution des dernières années ébranle sensiblement la société québécoise, qui est indéniablement appelée à se transformer pour s'adapter aux nouvelles réalités.

Sur le plan économique, ces nouvelles réalités, sur lesquelles le Québec a peu de prises, concernent la mondialisation des marchés, la libéralisation des échanges commerciaux et l'importance grandissante du secteur tertiaire, jumelée à l'omniprésence de la haute technologie dans les processus de production et de transformation. Toute cette évolution économique entraîne des mutations sociales sans précédent.

La croissance économique n'entraîne plus nécessairement la croissance de l'emploi, bien au contraire. Chômage élevé, précarisation de l'emploi, hausse de la pauvreté et de l'exclusion et diminution de la classe moyenne sont autant de phénomènes auxquels les gouvernements n'ont pas trouvé encore de solutions structurantes et porteuses de développement. Actuellement, il semble que ces

derniers tentent davantage de trouver des adaptations qui contribuent à fragiliser certains acquis sur le plan des services publics et des programmes sociaux.

De fait, comme le souligne le Conseil des affaires sociales et de la famille¹⁰, il semble de plus en plus qu'il existe *Deux Québec dans un*, c'est-à-dire une société où il est désormais possible de devenir de plus en plus pauvres alors qu'un nombre restreint de personnes deviennent de plus en plus riches.

Sur le plan social, les changements sont tout aussi importants : vieillissement de la population, plus particulièrement chez les Québécois de souche, importance grandissante des communautés culturelles, particulièrement dans la région de Montréal, nouveaux modèles familiaux (familles monoparentales et familles reconstituées), présence accrue des femmes sur le marché du travail et scolarisation plus grande des jeunes allée à un marché de l'emploi bouché.

Bouleversements dans le monde du travail

La croissance économique sans création d'emplois, voire même avec une décroissance de l'emploi, entraîne une mutation significative du monde du travail. La création d'emplois n'est pas suffisante pour répondre à la demande des diplômées et diplômés sortant des écoles, augmentant ainsi le taux de chômage et le nombre de personnes vivant de l'aide sociale. L'incapacité de la société québécoise à créer des emplois pour contrer le chômage entraîne des coûts énormes pour les gouvernements, ce qui n'est pas pour régler le problème du déficit.

Les règles traditionnelles du travail sont changées; on assiste à l'apparition et surtout à la systématisation de l'emploi atypique, du travail autonome et de la précarité d'emploi. La sécurité d'emploi est battue en brèche; de l'emploi stable à temps plein assorti d'un régime d'avantages sociaux incluant souvent une certaine forme de sécurité, nous passons à des formes d'emploi qui combinent certaines caractéristiques de l'emploi permanent sans cependant les réunir toutes : travail à temps partiel, saisonnier ou occasionnel, cumul d'emplois, contrat à durée limitée, statut de travailleuse ou de travailleur autonome sans avantages sociaux, etc.

10. CONSEIL DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA FAMILLE. *Deux Québec dans un - Rapport sur le développement social et démographique*, Gaëtan Morin éditeur, Boucherville, Québec, 1989.

Cette situation s'installe dans tous les secteurs de l'activité économique et dans toutes les catégories d'emploi. Essentiellement, on cherche dans le "nouveau" marché du travail à ajuster les effectifs en main-d'œuvre aux différents cycles économiques, déclenchant ainsi un processus, devenu récurrent, d'engagements, de mises à pied, etc.

Remise en cause de l'État-providence

Cette remise en cause est intimement liée à la situation économique et à la crise de l'emploi évoquées plus haut : baisse des recettes fiscales, augmentation des dépenses sociales et augmentation conséquente du déficit. Les services publics et les programmes sociaux se trouvent de ce fait remis en question. La force grandissante des courants néo-libéralistes ajoute aux pressions exercées dans le sens de la remise en question de l'État-providence.

La crise des finances publiques est réelle et devra inévitablement être solutionnée; dans ce sens, quelles que soient les solutions que pourront retenir les gouvernements, on devra trouver un nouveau pacte social qui n'ira certainement pas dans le sens de l'accroissement du rôle de l'État.

Le bénévolat : la solution " miracle " au désengagement de l'État-providence

La "solution" que semblent retenir nos gouvernements va dans le sens du recours au secteur communautaire pour donner des services qui, jusqu'ici, étaient offerts par le secteur public. L'ancien premier ministre du Canada, M. Brian Mulroney, résumait assez bien selon nous cette orientation de nos gouvernements. "Une des principales priorités de mon gouvernement sera la révision complète des programmes sociaux afin d'économiser autant que possible. Une façon d'atteindre cet objectif consiste à encourager le secteur du bénévolat à participer davantage à la réalisation de nos programmes sociaux. (...) Le secteur du bénévolat au Canada représente une ressource inutilisée qui peut réduire les dépenses du gouvernement, mais peut aussi créer des emplois en même temps. (...) Le bénévolat représente aujourd'hui la méthode la plus rentable de fonctionnement du Canada¹¹."

Nous verrons plus loin comment cette tendance au recours au bénévolat influence et influencera le devenir du secteur communautaire.

11. *Bulletin de liaison*, INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION DES ADULTES (ICEA). vol. 6, numéros 4-5, 1984.

Examinons maintenant ce que nous pouvons retenir comme tendances lourdes dans chacun des secteurs susceptibles d'employer des TES. Ces tendances revêtent une importance significative pour ce qui est de l'évaluation des perspectives d'emploi dans les secteurs respectifs.

4.2 LE RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

La restructuration du réseau des services publics entreprise depuis 1991 à la suite de l'adoption de la Loi 120 sur le système de santé et des services sociaux du Québec vise une meilleure gestion du réseau et une décentralisation des pouvoirs et décisions.

Dans le contexte de restructuration et de compressions budgétaires, le MSSS mise de plus en plus sur :

- une collaboration accrue avec le secteur privé et communautaire dans le partage de la prestation de certains services;
- le recours à d'autres ressources légères qui soient le plus près possible du milieu naturel, ce qui entraîne un accroissement des subventions allouées aux organismes communautaires et une diminution des budgets accordés aux institutions.

Sur le plan de l'intervention, deux principes majeurs sont mis en avant dans la restructuration :

- une approche globale de la personne;
- le maintien de la personne dans son milieu naturel, le plus possible.

Ces orientations ont des répercussions importantes sur le contexte de travail des ressources humaines. Avec la désinstitutionnalisation et le virage ambulatoire, on passe d'un mode de travail presque exclusivement institutionnel à un mode de travail de plus en plus en milieu ouvert.

Les fonctions de travail subissent des mutations importantes; les spécialistes doivent travailler dans un contexte caractérisé par :

- une réduction des effectifs entraînant un accroissement et une diversification de leurs tâches et misant sur une polyvalence accrue de leur part;
- des exigences plus grandes quant à leurs qualifications;

- une adaptation des pratiques aux interventions en milieu ouvert ou semi-ouvert, pratiques qui devront être adaptées aux approches mises au point en milieu communautaire;
- une plus grande demande de polyvalence et de capacité de travail en équipe multidisciplinaire;
- l'apprentissage du travail avec des bénévoles.

Les personnes consultées au sein des régies régionales sont conscientes du besoin de perfectionnement et de formation du personnel devant ces nouvelles exigences. Mais les préoccupations structurelles priment encore et l'adaptation des ressources humaines aux nouvelles réalités de travail devrait venir dans un second temps.

Les personnes âgées, les jeunes et les personnes handicapées sont manifestement les groupes de population particulièrement ciblés par la réforme. Le maintien à domicile, la réadaptation et l'intégration sociale constituent les axes d'intervention privilégiés.

Des différentes entrevues réalisées avec les régies régionales, nous retenons les éléments suivants comme étant des tendances lourdes, c'est-à-dire qui influenceront assurément sur le devenir des TES dans le réseau de la santé et des services sociaux.

- Il semble assez clair que les clientèles ne changeront pas ou presque pas; ce sont les milieux d'intervention qui sont appelés à changer. Les TES devront travailler davantage en milieu ouvert, même si le milieu institutionnel ne peut disparaître, compte tenu de la lourdeur des clientèles. On peut donc supposer qu'il y a aura peu ou pas de développement en milieu institutionnel et peut-être certains développements en milieu ouvert, si les TES réussissent à s'adapter à la nouvelle réalité.

La plupart des personnes interviewées considèrent que les TES sont probablement les mieux placés pour assumer le virage, compte tenu de leur formation qui les amène justement à intervenir directement auprès de la clientèle, dans des fonctions d'accompagnement et de soutien axées généralement sur le concret et la vie quotidienne. Quelques personnes nous ont dit compter sur les TES pour le maintien à domicile, tandis que d'autres ont clairement indiqué compter sur le secteur communautaire.

- Les TES semblent bien placés pour répondre aux clientèles prioritaires retenues par la réforme, soit les personnes âgées, les jeunes et les personnes handicapées.

- Les Régies interrogées ont clairement indiqué leurs attentes en matière de formation pour faire face à ces changements, comme nous le verrons plus loin.
- Autre tendance qui ne semble pas sur le point de se modifier : le recours grandissant à du personnel à temps partiel, saisonnier ou occasionnel.

4.3 LE SECTEUR COMMUNAUTAIRE

Le secteur communautaire représente un certain potentiel pour les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée. Actuellement, environ 22 p. 100 des organismes emploient du personnel ayant une formation en techniques d'éducation spécialisée.

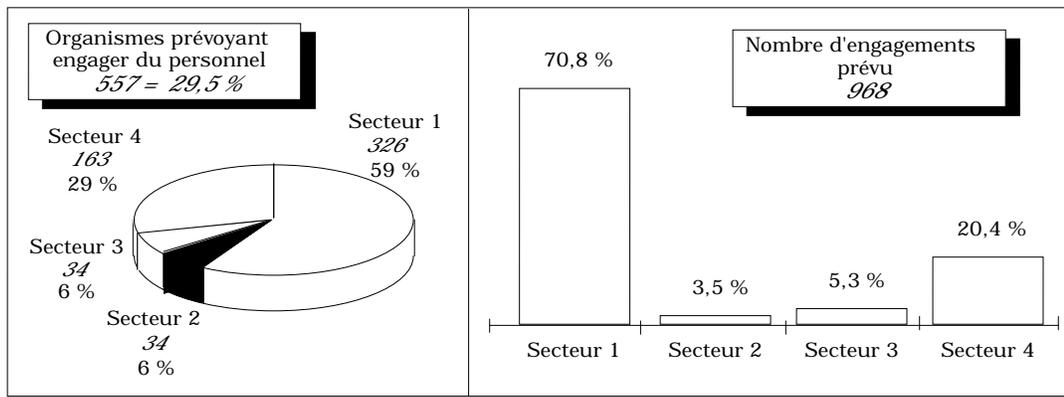
La volonté du réseau de la santé et des services sociaux de favoriser la participation des organismes communautaires dans la prestation des services à la population devrait favoriser un partenariat entre les établissements et les organismes; le MSSS alloue des budgets supplémentaires aux organismes communautaires pour qu'ils prennent la relève de l'État dans certains services à la population. Si ces éléments peuvent être considérés comme étant favorables pour la création d'emplois pour les TES dans le secteur communautaire, il faut cependant considérer d'autres facteurs plus limitatifs.

- On mise, au sein du secteur communautaire, davantage sur l'accroissement de l'intervention bénévole auprès des clientèles pour assumer le développement des services; les allocations du MSSS vont aussi dans ce sens.
- Les conditions d'engagement et d'emploi dans le secteur communautaire ne prévoient pas de profils de compétence précis; si les TES peuvent faire leur place dans ce secteur, ce n'est pas parce que des emplois leur sont précisément dévolus. On engage des personnes ayant une formation jugée comme étant pertinente, indifféremment cependant d'un profil de formation précis. Les caractéristiques même du secteur communautaire font en sorte que cette situation ne devrait pas être appelée à changer de façon significative au cours des prochaines années.

L'enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire nous a permis par ailleurs de vérifier leurs intentions en matière d'engagement de personnel et ce, par catégories de postes.

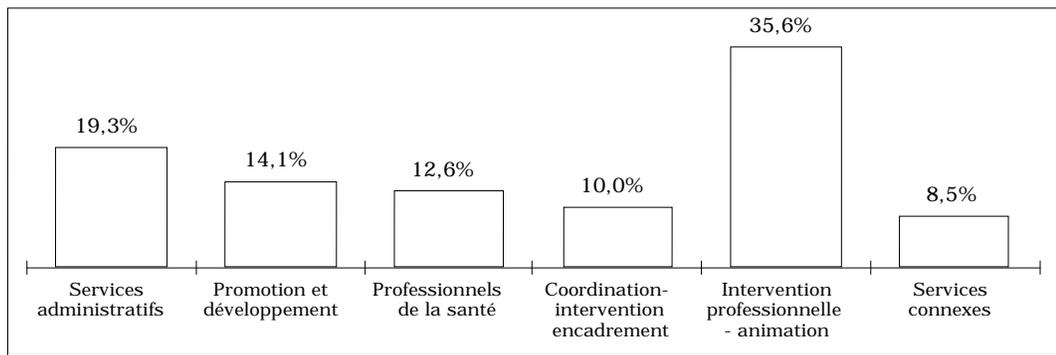
On notera, dans les figures suivantes, que près de 30 p. 100 des organismes communautaires prévoient engager du personnel au cours de la prochaine année et ce, plus particulièrement dans le secteur de la promotion et des services à la communauté. Globalement, on estime à près de 1 000 le nombre d'engagements prévu au cours de la prochaine année.

FIGURE 21
Prévision d'engagement de personnel rémunéré
au cours des 12 prochains mois, 1996



Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

FIGURE 22
Répartition des priorités d'engagement par catégories
de postes à condition d'avoir des moyens financiers accrus, 1996

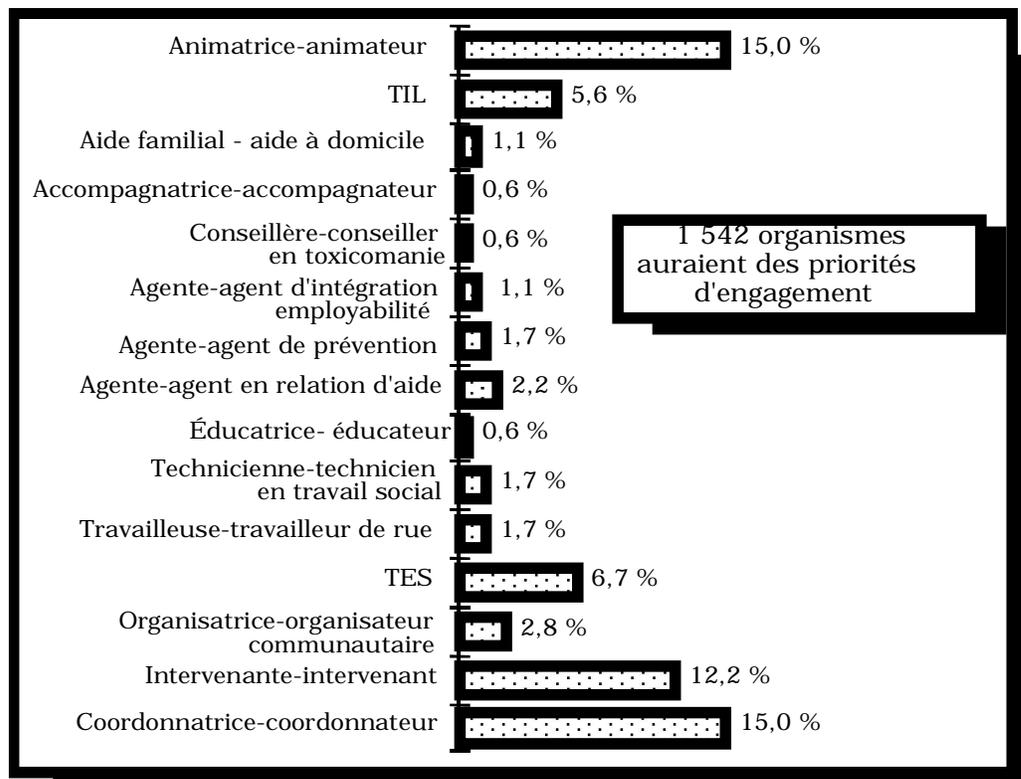


Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

Les priorités d'engagement, dans 35,6 p. 100 des cas, concernent le personnel lié à l'intervention professionnelle et à l'animation, les domaines où les TES sont susceptibles de travailler. Si on ajoute les 10 p.100 d'autres postes liés à l'encadrement de l'intervention, c'est près de 50 p. 100 des engagements qui pourraient concerner les TES.

Mais, comme on le constatera dans la figure suivante, c'est 6,7 p. 100 des organismes qui prévoient engager une ou un TES à un poste portant précisément ce titre. C'est donc dire, comme nous le soulignons précédemment, que les postes dans le secteur communautaire sont souvent des postes plus englobants : animatrice ou animateur, personne-ressource, etc.; ces postes sont susceptibles d'être pourvus par des TES sans que cette formation soit cependant considérée comme étant un critère d'engagement précis.

FIGURE 23
Proportion d'organismes déclarant leur intention d'engagement par type d'emploi à condition d'avoir des moyens financiers accrus, 1996



Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

4.4 LE RÉSEAU DES COMMISSIONS SCOLAIRES

Depuis 1978, de nombreux plans d'action et politiques liés à l'intégration des élèves en adaptation scolaire ont permis aux techniciennes et techniciens en éducation spécialisée de se tailler une place de plus en plus grande dans le réseau scolaire.

Depuis 1992, la lutte contre le décrochage scolaire s'est avérée une nouvelle possibilité de diversification de travail pouvant être offerte aux techniciennes-techniciens en intervention sociale. Récemment, on a constaté une percée des TES dans le réseau des services de garde en milieu scolaire, non pas pour remplacer des techniciens et techniciennes en garderie, mais bien plutôt pour satisfaire les besoins résultant de l'alourdissement de la clientèle scolaire, y compris dans les services de garde.

Le réseau des commissions scolaires subit cependant, à l'instar du réseau de la santé et des services sociaux, des compressions budgétaires importantes et la part des budgets des commissions scolaires qui est compressible est relativement peu importante.

Ainsi, contrairement aux postes d'enseignant, qui sont définis en fonction de normes et de conditions nationales, les postes comme ceux de techniciennes-techniciens en éducation spécialisée ne sont pas réglementés et dépendent des priorités établies par les commissions scolaires. Ils sont donc davantage sensibles aux pressions exercées par les compressions budgétaires imposées par le gouvernement.

Cependant, selon les témoignages recueillis au sein du réseau, les effectifs en techniciennes et techniciens en éducation spécialisée devraient être maintenus sinon s'accroître, en raison des facteurs suivants :

- l'augmentation généralisée dans l'ensemble du Québec du nombre de jeunes ayant des troubles de comportement; il s'agit pour bon nombre de la résultante des réformes sociales (désinstitutionalisation, réforme de l'aide sociale, etc.);
- la volonté nationale de maintenir les élèves en adaptation scolaire dans le milieu le plus normal possible;
- la volonté des milieux de maintenir la qualité des services à l'élève;
- selon le type d'intervention, l'engagement de techniciennes et techniciens est moins coûteux comparativement à celui d'effectifs ayant une formation universitaire.

Par contre, le nombre de postes de techniciennes et techniciens en éducation spécialisée est tributaire du nombre d'élèves et de leur mobilité, surtout dans les régions. Ces postes sont de plus en plus précaires et ponctuels; ils peuvent demander une grande mobilité de la part du personnel offrant des services de soutien direct à l'élève. Ces caractéristiques de l'intervention en milieu scolaire demandent également une polyvalence et une connaissance de plus en plus grandes compte tenu des caractéristiques des clientèles en adaptation scolaire, qui sont de plus en plus diversifiées.

Par ailleurs, en raison des compressions budgétaires, les commissions scolaires réduisent les dédoublements de services. Si ils ou elles veulent maintenir et augmenter leurs possibilités d'emploi, les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée devront mieux déterminer leur spécificité compte tenu des clientèles actuelles et futures en adaptation scolaire. Elles et ils devront être mieux préparés à prendre leur place dans des équipes multidisciplinaires.

4.5 LE SECTEUR PRIVÉ

Comme nous l'avons souligné précédemment, la place des TES dans le secteur privé est peu significative dans le sens qu'on ne décèle pas de tendances lourdes qui pourraient influencer dans le futur sur le marché de l'emploi. Il y a et il y aura certainement un nombre significatif de TES intervenant au sein d'entreprises du secteur privé et ce, dans une variété de situations. On ne peut cependant considérer que ce secteur pourra venir influencer de façon sensible sur le marché de l'emploi pour les TES au cours des prochaines années.

4.6 SYNTHÈSE

Nos propres travaux confirment donc en très grande partie ceux qui ont été effectués à l'intérieur du Portrait de secteur, et les grandes tendances que nous venons d'évoquer confirment celles qui ont été établies dans ce même portrait. Nos travaux confirment également les perspectives pessimistes de la Société québécoise de la main-d'œuvre pour des groupes d'emplois apparentés¹².

¹² BUREAU D'ÉTUDES SOCIO-GRAPHIQUES INC. *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, document de travail, 1996, p. 202 et suivantes.

Ainsi, en synthèse, nous pouvons retenir les éléments suivants :

- La clientèle normalement servie par les TES n'est pas appelée à diminuer, bien au contraire; la conjoncture sociale et économique entraîne une problématique sociale croissante et l'alourdissement des clientèles ayant des difficultés d'adaptation.
- La crise des finances publiques fait en sorte de limiter - sinon carrément réduire - les services publics. Le recours au bénévolat est privilégié pour remédier en partie à la situation; cette solution a ses limites, cependant, notamment en ce qui concerne les clientèles lourdes, nécessitant des services et des compétences spécialisés.
- Dans les deux grands secteurs d'emploi institutionnels qui sont traditionnellement ceux des TES, le réseau de la santé et des services sociaux et les commissions scolaires, les fonctions de TES sont relativement bien définies et, contrairement à d'autres profils de formation en intervention sociale, impliquent peu de chevauchements entre les ordres ou à l'intérieur de ceux-ci.

Il n'y a pas de tendance lourde à la décroissance ou à la croissance dans ces deux secteurs. Les statuts d'emploi sont cependant de plus en plus précaires; les listes de rappel sont longues et on ne peut compter sur les mises à la retraite pour créer des emplois, les TES étant relativement jeunes (les plus jeunes parmi les diplômées-diplômés en intervention sociale).

- Dans le secteur communautaire, la précarité d'emploi est la règle, et les conditions de travail sont largement moins favorables que celles qui ont cours dans le secteur public, même en tenant compte de la détérioration des conditions dans ce dernier. On peut supposer cependant une tendance à une légère croissance de l'emploi dans ce secteur au cours des prochaines années, sans que cette croissance entraîne nécessairement et automatiquement une hausse du nombre d'emploi pour les TES.

En effet, les compétences dans ce secteur ne sont pas liées à un profil de formation précis et, dans ce sens, les postes offerts peuvent souvent être pourvus indifféremment par des diplômées et diplômés d'universités ou de collèges et ce, dans toutes les disciplines de l'intervention sociale. On ne parle pas à proprement parler de chevauchements, c'est-à-dire de personnes occupant des postes normalement dévolus à d'autres, mais bien plutôt de postes ne correspondant pas à une formation particulière.

- Dans tous les cas, il semble que la spécificité des TES relève du travail direct auprès de la clientèle et, contrairement à ce qui est le cas pour d'autres profils de formation, on ne prévoit pas de tendances à l'accroissement des fonctions de conseil. Cette spécificité du travail direct auprès de la clientèle est probablement celle qui assure la légitimité et le maintien de la profession.
- Dans tous les cas, on note une tendance à l'interdisciplinarité et au travail en équipe.
- Dans tous les cas également, on note la nécessité d'adapter la formation aux nouveaux profils de clientèles : clientèles multiethniques et clientèles éprouvant des problèmes d'adaptation de plus en plus variés (maladie mentale, troubles de comportement, maladies dégénérantes, déficiences, handicaps, etc.).

- Enfin, concluons que le marché de l'emploi pour les techniciens et techniciennes en éducation spécialisée, tous secteurs confondus, est largement saturé. Il y a modification du contexte de travail et réaffectation de personnel, mais il se crée globalement peu de postes; on note des déplacements liés aux changements de vocation des institutions ou la création de postes apparentés dans le secteur communautaire pour remplacer des postes qui, antérieurement, se trouvaient dans le secteur public.

De tous les techniciens et techniciennes en intervention sociale, les TES semblent les moins menacés par les phénomènes de chevauchements. Ils et elles le sont cependant par le nombre grandissant de diplômées et diplômés universitaires offrant leurs services pour des postes de techniciennes ou techniciens.

5 *LES CARACTÉRISTIQUES DE LA FONCTION DE TRAVAIL*

5.1 SITUATION DE TRAVAIL : DESCRIPTION DES PRINCIPALES FONCTIONS ET TÂCHES

Dans le réseau de la santé et des services sociaux et dans le réseau scolaire, les fonctions de travail sont clairement définies dans des descriptions de tâches particulières aux techniciennes et techniciens en éducation spécialisée ou aux éducatrices et éducateurs spécialisés. Nous avons pu recueillir au cours de nos travaux nombre de descriptions de tâches, dans différents sous-secteurs; les distinctions de fonctions entre ces sous-secteurs (par exemple, les centres de réadaptation, les centres hospitaliers de soins de longue durée, etc.) sont peu significatives et les objectifs, méthodes d'intervention et principales tâches sont largement apparentés.

On trouvera dans les pages suivantes des tableaux-synthèse des fonctions types dans le réseau de la santé et des services sociaux et dans le milieu scolaire.

Dans l'enquête récente (mai 1995) de la Direction de l'adaptation scolaire et des services complémentaires¹³, on présente un intéressant tableau des principales tâches effectuées et des tâches souhaitées en milieu scolaire en ce qui concerne les TES. Nous reproduisons également ce tableau. Notons que les différences entre les tâches effectuées et les tâches souhaitées sont davantage des questions de dosage que des différences significatives qui laisseraient prévoir des changements profonds de la fonction de travail. Dans l'étude, on note cependant chez 48,7 p. 100 des TES un écart significatif entre les tâches effectuées et les tâches souhaitées. Les changements souhaités feraient en sorte de mettre plus d'emphase sur les activités collectives et sur les tâches de planification et d'organisation des services et moins sur les tâches d'intervention directe auprès de chaque élève. Il est important de noter que les changements souhaités vont en quelque sorte à l'encontre de ce qui est considéré comme étant la force des TES, c'est-à-dire justement l'intervention directe auprès de l'élève.

13. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, Direction de l'adaptation scolaire et des services complémentaires, Direction de la recherche. *Portrait de la situation de travail de cinq catégories de personnel des services complémentaires*, Rapport synthèse, mai 1995, p.66 et suivantes.

TABLEAU 3
Fonctions types des TES dans le réseau du MSSS

<i>CLIENTÈLES</i>	OBJECTIFS D'INTERVENTION	MÉTHODES D'INTERVENTION	MILIEUX DE TRAVAIL	TÂCHES
<ul style="list-style-type: none"> Personnes présentant une autonomie déficiente en raison du vieillissement, d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap physique ou mental 	<ul style="list-style-type: none"> Adaptation, normalisation et réinsertion sociale de la personne en milieu ouvert ou semi-ouvert Épanouissement personnel optimal de la personne Prévention 	<p>Éducation-rééducation, à partir de différentes approches et techniques de modification du comportement (psychothérapie, psycho-pédagogie, approches humanistes, behavioristes et cognitives, et techniques d'intervention en psychomotricité)</p>	<p>Milieu ouvert, semi-ouvert ou institutionnel</p>	<p>TUTORAT- SUBSTITUT PARENTAL IMPLIQUANT :</p> <ul style="list-style-type: none"> la prise en charge et l'accompagnement de la personne dans ses activités quotidiennes l'observation et l'évaluation des capacités de la personne et de son évolution la participation à l'élaboration et à l'évaluation d'un plan d'intervention adapté l'application du plan d'intervention le soutien technique aux personnes ou ressources de l'environnement <p>CHEFS DE MODULE OU D'UNITÉ DE VIE :</p> <p><i>Mêmes tâches plus :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> gestion, supervision, formation et encadrement des ressources humaines et des ressources de placement intermédiaires gestion des budgets planification des activités planification et animation des rencontres des équipes de travail administration des avoirs des bénéficiaires

TABLEAU 4
Fonctions types des TES dans le réseau scolaire

CLIENTÈLES	OBJECTIFS D'INTERVENTION	MÉTHODES ET DOMAINES D'INTERVENTION	MILIEUX DE TRAVAIL	TÂCHES	PEUT-ÊTRE SOUS SUPERVISION
<ul style="list-style-type: none"> • Élèves ayant des problèmes de comportement • Élèves en difficultés d'apprentissage graves • Élèves handicapés sur le plan visuel, auditif ou moteur • Élèves ayant de graves problèmes de développement (autisme, audimutité et psychopathologie) • Élèves ayant une déficience intellectuelle : <ul style="list-style-type: none"> - légère - moyenne - grave ou profonde • Élèves ayant plusieurs déficiences <p>• <i>Écoles primaires : clientèles diversifiées</i></p> <p>• <i>Écoles secondaires : surtout auprès des élèves ayant des problèmes de comportement et dans les projets de prévention</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Éducation - Rééducation • Intégration de l'élève dans son milieu scolaire en fonction du plan d'intervention individuel • Soutien du milieu • Prévention 	<p>MÉTHODES D'INTERVENTION</p> <p>Application des techniques et méthodes d'éducation spécialisée en fonction des besoins de l'élève intégré et du milieu scolaire. Maîtrise des situations de crise.</p> <p>DOMAINES D'INTERVENTION</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exécution d'apprentissages cognitifs liés au travail scolaire • Développement de l'autonomie fonctionnelle • Soins personnels d'hygiène et de santé • Comportement social et affectif des élèves • Habilités de communication 	<ul style="list-style-type: none"> • Écoles spécialisées • Classes spéciales • Classes ordinaires • Projets de prévention en école ordinaire 	<p>QUATRE PRINCIPALES CATÉGORIES DE TÂCHES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liées à l'intervention auprès des élèves • Liées au soutien direct à d'autres catégories d'employées et employés • Liées à la planification et à l'organisation des services éducatifs • Liées à la vie de l'école <p>PRINCIPALES TÂCHES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Application des stratégies de rééducation décrites dans le plan d'intervention • Intervention selon les modalités prévues par le titulaire • Encadrement des élèves en dehors des salles de classe • Soutien à l'intégration de l'élève dans le milieu scolaire • Intervention individuelle ou en sous-groupe • Animation de groupe sous la supervision du titulaire • Contribution à l'évaluation de l'élève • Adaptation de matériel pédagogique • Travail d'acceptation de son handicap par l'élève • Transposition du matériel adapté au handicap • Soutien à l'autonomie de l'élève et au développement maximum de son potentiel <p>AU REGARD DE LA VIE À L'ÉCOLE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaboration et mise sur pied de programmes ou d'activités sportives, culturelles ou sociales à l'école • Élaboration et exécution de projets d'intervention ou mise sur pied d'ateliers pour des groupes cibles d'élèves • Élaboration et exécution de projets d'activités ou d'interventions préventives relatives à des problèmes particuliers (drogue, violence, décrochage scolaire, etc.) <p>AUTRES TÂCHES :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observation • Rédaction de rapports • Présentation de services d'interprétation LPC/LSQ, et de codeurs • Transposition en braille • Participation à des rencontres et travail en équipe • Surveillance et encadrement • Soins physiques : couches, cathéters, alimentation et entraînement à la propreté • Utilisation de l'ordinateur comme moyen de communication et d'enseignement 	<p>(La direction d'école détermine la nature du travail à effectuer dans l'école)</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'enseignants et enseignantes • d'un ou d'une psychologue • d'un psycho-éducateur ou d'une psycho-éducatrice • d'un ou d'une orthophoniste • d'un ou d'une orthopédagogue • d'un ou d'une psychiatre • autres spécialistes

TABLEAU 5

Principales tâches actuelles et souhaitées des TES dans le réseau scolaire

PRINCIPALES TÂCHES	EFFECTUÉES	SOUHAITÉES	ÉCART
<i>TÂCHES RELATIVES À LA PLANIFICATION ET À L'ORGANISATION DES SERVICES ÉDUCATIFS</i>			
<ul style="list-style-type: none"> Collaborer à des éléments du plan d'action en matière de réussite éducative (par exemple, le suivi des devoirs). 	20,5	18,3	+ (2,2)
<ul style="list-style-type: none"> Collaborer à la planification et à l'organisation des services aux élèves handicapés ou en difficulté 	19,5	29,3	- (9,8)
<ul style="list-style-type: none"> Collaborer à la définition et à l'actualisation du projet éducatif de l'école 	16,3	17,5	- (1,2)
TÂCHES RELATIVES À LA VIE DE L'ÉCOLE			
<ul style="list-style-type: none"> Élaborer et exécuter des programmes ou des activités sportives, culturelles et sociales à l'école 	23,4	24,0	- (0,6)
<ul style="list-style-type: none"> Élaborer et exécuter des projets d'intervention ou mettre sur pied des ateliers pour des groupes cibles d'élèves concernant des sujets liés à leurs besoins particuliers (motivation, choix scolaires et professionnels, etc.) 	21,3	33,5	- (12,2)
<ul style="list-style-type: none"> Élaborer et exécuter, pour l'ensemble des élèves, des activités relatives à des problèmes particuliers tels la drogue, l'alcool, la sexualité, la violence, le décrochage scolaire, etc. 	17,1	30,8	- (13,7)
<i>TÂCHES RELATIVES AU SOUTIEN DIRECT À D'AUTRES CATÉGORIES D'EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS</i>			
<ul style="list-style-type: none"> Offrir un soutien (expertise-conseil) à l'enseignant ou à l'enseignante pour son travail auprès des élèves 	49,1	45,5	+ (3,6)
TÂCHES RELATIVES À L'INTERVENTION AUPRÈS DES ÉLÈVES			
<ul style="list-style-type: none"> Élaborer ou collaborer à l'élaboration, à l'exécution et à l'évaluation d'un plan d'intervention pour les élèves qui sont signalés 	75,5	67,1	+ (8,4)
<ul style="list-style-type: none"> Rédiger des rapports pour chaque élève faisant l'objet d'un suivi individuel 	71,0	59,8	+ (11,2)
<ul style="list-style-type: none"> Procéder ou participer à l'évaluation des élèves qui sont signalés 	63,3	54,8	- (8,5)
<ul style="list-style-type: none"> Observer les élèves qui sont signalés 	57,8	47,9	- (9,9)
<ul style="list-style-type: none"> Offrir des services de consultation personnelle à l'élève 	43,9	43,2	- (0,7)
<ul style="list-style-type: none"> Intervenir auprès des élèves qui présentent des problèmes tels l'absentéisme, les difficultés familiale, etc. 	37,6	40,6	+ (3,0)
<ul style="list-style-type: none"> Aider à l'exécution d'activités quotidiennes les élèves qui ont une déficience intellectuelle ou physique 	37,1	27,2	- (9,9)
<ul style="list-style-type: none"> Faire exécuter les activités pédagogiques de la classe ordinaire par les élèves handicapés ou en difficulté (<i>aide purement pédagogique</i>) 	35,9	28,9	- (7,0)
<ul style="list-style-type: none"> Aider les élèves qui ont besoin d'une rééducation du langage 	31,9	26,1	- (5,8)
<ul style="list-style-type: none"> Aider à l'exécution d'activités pédagogiques les élèves qui ont une déficience motrice, visuelle ou auditive (<i>aide purement technique</i>) 	31,5	27,6	- (3,9)
<ul style="list-style-type: none"> Concevoir un plan de service et voir à sa mise en application 	26,6	26,2	- (0,4)
<ul style="list-style-type: none"> Procéder ou aider à l'identification des élèves déclarés EHDA 	14,6	20,7	+ (6,1)

L'enquête menée auprès des organismes communautaires nous a permis également de tracer un portrait des tâches attribuées au personnel apparenté aux TES. On trouvera dans le tableau de la page suivante ces différentes tâches et ce, pour quatre fonctions types que peuvent exercer les TES. Ce sont les fonctions de coordonnatrice-coordonnateur et les autres postes d'encadrement, d'éducatrice-éducateur, d'éducatrice spécialisée-éducateur spécialisé, d'animatrice-animateur, de monitrice-moniteur et d'intervenante-intervenant. On comprendra que selon les organismes, les trois dernières fonctions peuvent se confondre. On notera cependant que des différences significatives apparaissent; ainsi, dans les organismes qui emploient des personnes portant le titre d'éducatrice-éducateur ou d'éducatrice spécialisée-éducateur spécialisé, on constate qu'une plus grande proportion de la tâche est liée aux activités et aux services touchant la clientèle. On note également une part plus importante de tâches d'intervention professionnelle par rapport aux tâches d'animation.

TABLEAU 6

Part relative des tâches attribuées à certaines fonctions au sein des organismes communautaires Synthèse

Tâches administratives	11,1 %	21 %	0 %	3,6 %	4,2 %
Tâches liées à la promotion et au développement	6,8 %	11 %	0 %	1,8 %	4,9 %
Tâches liées à l'encadrement des ressources humaines	14,3 %	19,1 %	6,5 %	7,1 %	8,3 %
Tâches liées à l'encadrement concernant les services et programmes	15,3 %	23,9 %	3,2 %	5,4 %	12,5 %
Tâches liées aux activités et services touchant la clientèle	52,5 %	25 %	90,3 %	82,1 %	70,1 %
- Accueil et référence – orientation – évaluation	7,8 %	3,7 %	19,4 %	5,4 %	12,5 %
- Animation	19,0 %	9,2 %	19,4 %	52,7 %	13,9 %
- Intervention professionnelle	21 %	9,6 %	51,6 %	22,3 %	37,5 %
- Services d'entretien, d'accompagnement et autres	4,7 %	2,6 %	0 %	1,8 %	6,3 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

TABEAU 7
Part relative des tâches attribuées à certaines fonctions au sein des organismes communautaires

Principales tâches	Ensemble	Coordonnateur et postes encadrement	Éducateur spécialisé	Animateur moniteur	Intervenant
Tâches administratives					
Voir au bon fonctionnement de l'organisme	1,8 %	3,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Gestion (comptabilité et ress. hum.)	8,3 %	16,2 %	0,0 %	2,7 %	1,4 %
Travail de bureau – secrétariat	1,3 %	1,1 %	0,0 %	0,9 %	2,8 %
Tâches liées à la promotion et au développement					
Publicité et développement	0,3 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %
Organisation d'activités de financement – recherche de financement	1,6 %	2,6 %	0,0 %	0,9 %	1,4 %
Représentation (collaboration avec partenaires et promotion de l'organisme)	4,1 %	7,7 %	0,0 %	0,0 %	2,1 %
Statistique de fréquentation, clientèle servie et journal interne	0,8 %	0,4 %	0,0 %	0,9 %	0,7 %
Tâches liées à l'encadrement des ressources humaines					
Recruter des bénévoles	2,3 %	2,9 %	0,0 %	0,9 %	2,8 %
Former les bénévoles	2,1 %	2,6 %	0,0 %	1,8 %	0,7 %
Coordonner le travail (superviser et encadrer) des bénévoles	4,9 %	7,4 %	0,0 %	1,8 %	2,1 %
Soutien aux bénévoles	2,8 %	2,9 %	0,0 %	1,8 %	2,8 %
Formation	2,3 %	3,3 %	6,4 %	0,9 %	0,0 %
Tâches liées à l'encadrement-services et programmes					
Coordonner les services	5,2 %	9,9 %	0,0 %	0,0 %	3,5 %
Superviser le travail	2,3 %	4,0 %	0,0 %	1,8 %	0,7 %
Coordonner le programme	2,3 %	4,0 %	0,0 %	0,9 %	0,7 %
Coordonner le programme d'emploi	0,5 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %
Coordonner le programme pour les personnes âgées	1,3 %	2,2 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %
Coordonner le programme de M.A.D.	0,5 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Superviser les visites	0,7 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %
Superviser les activités à l'accueil	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Coordonner la cuisine collective – popote roulante et service alimentaire	0,5 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Responsable de projet	0,5 %	0,0 %	3,2 %	0,0 %	1,4 %
Responsable des travaux compensatoires	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %
Responsable des activités d'intégration sociale	1,3 %	0,7 %	0,0 %	1,8 %	2,1 %
Tâches liées aux activités et services à la clientèle					
<i>ACCUEIL, RÉFÉRENCE, ORIENTATION ET ÉVALUATION</i>					
Information et orientation	1,5 %	0,8 %	0,0 %	2,7 %	2,1 %
Évaluation (des besoins)	2,9 %	0,8 %	16,1 %	0,9 %	4,2 %
Prendre les demandes de services	1,0 %	1,5 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %
Suivi des dossiers et des services	2,4 %	0,7 %	3,2 %	1,8 %	5,6 %
Gestion du dossier d'accompagnement	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %
ANIMATION					
Planifier les activités (programmation)	3,6 %	3,7 %	3,2 %	2,7 %	3,5 %
Organiser les activités	4,2 %	1,1 %	3,2 %	11,6 %	4,9 %
Animation	6,0 %	3,7 %	6,5 %	17,0 %	3,5 %
Animer les ateliers et les activités	5,2	0,7 %	6,5	21,4	2,1 %
INTERVENTION PROFESSIONNELLE					
Organisation communautaire	0,8 %	0,4 %	6,5 %	0,9 %	0,7 %
Prévention	3,7 %	1,8 %	9,7 %	4,5 %	6,9 %
Écoute, relation d'aide et consultation	4,1	3,3 %	6,5 %	4,5 %	5,6 %
Intervention auprès de la clientèle	11,9 %	4,1 %	22,6 %	12,5 %	23,6 %
Intervention auprès des décrocheurs et décrocheuses	0,3 %	0,0 %	3,2 %	0,0 %	0,7 %
Intervention auprès des personnes handicapées	0,2 %	0,0 %	3,2 %	0,0 %	0,0 %
SERVICES D'ENTRETIEN, D'ACCOMPAGNEMENT ET AUTRES					
Entretien, garde et repas	1,6 %	0,0 %	0,0 %	1,8 %	7,0 %
Jumelage	1,0 %	1,8 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %
Faire accompagnement (visiter les malades)	2,1 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	4,9 %

5.2 EXIGENCES D'EMPLOI ET D'ENGAGEMENT

5.2.1 Le réseau de la santé et des services sociaux

Les nouvelles orientations du réseau de la santé et des services sociaux impliquent une réorganisation du travail et une révision des postes de travail et des exigences d'emploi. Le réseau misera de plus en plus sur des ressources polyvalentes, autonomes et ayant mis au point une approche d'intervention plus globale à l'égard des clientèles.

Les fonctions types sont encore définies par le Ministère et les fonctions connexes sont variables d'un établissement à l'autre, ainsi que d'une région ou d'une clientèle à l'autre. En raison des changements amorcés, on devrait, dans les exigences d'emploi ou d'engagement, tenir compte des critères suivants :

- l'autonomie de travail;
- la capacité d'adaptation;
- la polyvalence du point de vue de la clientèle et des interventions;
- les aptitudes à travailler en milieu ouvert;
- une ouverture aux différentes clientèles;
- la disponibilité;
- la vision d'ensemble du milieu de vie de la clientèle;
- une approche plus globale de l'intervention, soit une approche systémique, communautaire et transprofessionnelle;
- une vision de partenariat avec le milieu;
- la capacité d'évaluer son intervention;
- la capacité de travailler en équipe interdisciplinaire ainsi que de travailler en complémentarité avec les autres ressources du milieu;
- la qualité de la langue parlée et écrite et la capacité de rédiger des rapports;
- la mobilité;
- l'aptitude et l'ouverture au perfectionnement et à la mise à jour des connaissances;
- la connaissance des clientèles multiethniques dans les grands centres;
- l'ouverture aux nouvelles technologies.

Au-delà de ces critères, la maturité et l'expérience sont cependant considérées comme étant des facteurs des plus importants quand vient le temps d'évaluer la compétence d'une personne à occuper telle ou telle fonction.

5.2.2 Le secteur communautaire

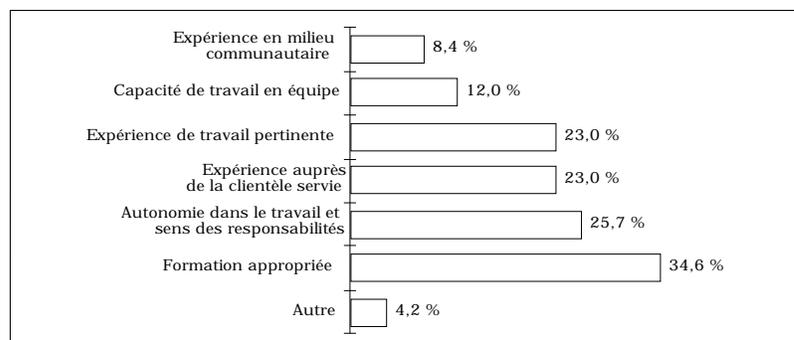
Le secteur communautaire, du moins pour l'instant, compte tenu de sa relative jeunesse comme marché d'emploi, a des critères d'engagement plus généraux et moins sophistiqués que le secteur institutionnel, où les années ont permis de définir davantage les exigences et critères d'emploi.

Parmi les critères de sélection du personnel salarié dans le secteur communautaire, une formation appropriée est considérée comme étant le facteur le plus important pour 34,6 p. 100 des organismes. Dans ce sens, l'enquête a permis de relativiser quelque peu les affirmations contenues dans le Portrait de secteur, dans lequel on concluait que dans les organismes communautaires, "la formation académique devient donc un critère d'embauche secondaire ¹⁴."

De fait, comme on le mentionnait dans le Portrait de secteur, les critères liés à l'expérience (en milieu communautaire auprès des clientèles servies et l'expérience de travail pertinente) sont également considérés comme étant importants. L'autonomie, le sens des responsabilités et la capacité de travailler en équipe font aussi partie des critères de sélection.

14. BUREAU D'ÉTUDES SOCIO-GRAPHIQUES INC. *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, document de travail, 1996, p. 431.

FIGURE 24
Importance relative des critères de sélection du personnel salarié
dans les organismes communautaires, 1996



Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

TABLEAU 8
Importance relative des critères de sélection du personnel salarié
dans les organismes communautaires par secteur, 1996

	Secteur 1	Secteur 2	Secteur 3	Secteur 4
Formation appropriée	33,7 %	33,3 %	59,1 %	27,1 %
Autonomie dans le travail et sens des responsabilités	25,3 %	26,7 %	18,2 %	28,8 %
Expérience auprès de la clientèle desservie	20,0 %	40,0 %	9,1 %	28,8 %
Expérience de travail pertinente	28,4 %	13,3 %	9,1 %	22,0 %
Capacité de travail en équipe	9,5 %	20,0 %	9,1 %	15,3 %
Expérience en milieu communautaire	9,5 %	0,0 %	0,0 %	11,9 %
Autre	2,1 %	0,0 %	9,1 %	6,8 %

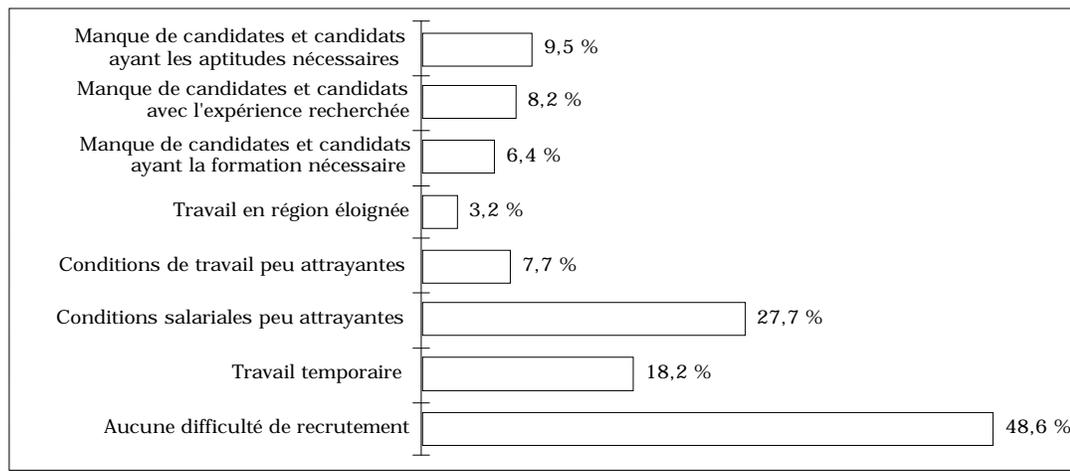
Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

Le tableau précédent montre que les critères d'engagement et de sélection diffèrent sensiblement selon les secteurs au sein des organismes communautaires. Ainsi, dans le secteur des services de maintien à domicile, on accorde moins d'importance à la formation (27 p. 100 des organismes) tandis que dans celui des services à la jeunesse, ce critère est pris en considération par près de 60 p. 100 des organismes. On constate par ailleurs que contrairement à ce que l'on aurait pu croire, l'expérience en milieu communautaire comme telle est considérée comme étant importante par un nombre relativement limité d'organismes. C'est dans le secteur du maintien à domicile, celui où le bénévolat a le plus d'importance, qu'il est considéré avec le plus d'intérêt (12 p. 100 des organismes).

Pour ce qui est des critères retenus, mentionnons que dans le secteur des services aux femmes et aux conjoints en difficulté, on accorde davantage d'importance que dans les autres secteurs à l'expérience auprès de la clientèle servie et à la capacité de travailler en équipe.

Il est intéressant de comparer ces critères avec les difficultés éprouvées par les organismes communautaires en matière de recrutement. On constate que près de 50 p. 100 des organismes n'ont pas à proprement parler de difficulté de recrutement mais que le principal problème concerne les conditions salariales peu attrayantes qu'ils sont en mesure d'offrir.

FIGURE 25
Difficultés éprouvées en matière de recrutement de personnel
par les organismes communautaires, 1996



Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

TABLEAU 9
Difficultés éprouvées en matière de recrutement de personnel
par les organismes communautaires selon le secteur, 1996

	Secteur 1	Secteur 2	Secteur 3	Secteur 4
Aucune difficulté de recrutement	50,0 %	62,5 %	56,5 %	41,6 %
Travail temporaire	15,4 %	18,8 %	26,1 %	19,5 %
Conditions salariales peu attrayantes	28,8 %	18,8 %	34,8 %	26,0 %
Conditions de travail peu attrayantes	4,8 %	18,8 %	17,4 %	6,5 %
Travail en région éloignée	1,9 %	12,5 %	0,0 %	3,9 %
Manque de candidates et candidats ayant la formation nécessaire	5,8 %	12,5 %	8,7 %	5,2 %
Manque de candidates et candidats avec l'expérience recherchée	7,7 %	12,5 %	4,3 %	9,1 %
Manque de candidates et candidats ayant les aptitudes nécessaires	5,8 %	12,5 %	4,3 %	15,6 %

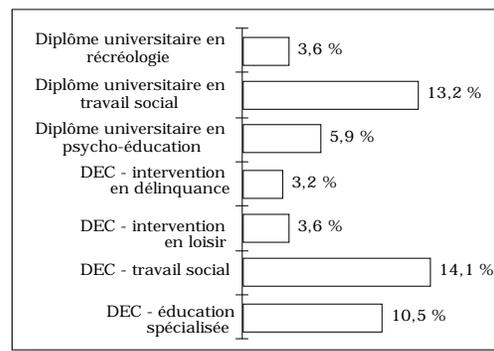
Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

Le manque de candidates et candidats ayant une formation appropriée est mentionné par seulement 6,4 p. 100 des organismes. C'est donc dire que la demande de ce point de vue semble être satisfaite, compte tenu du nombre et de la disponibilité des candidates et candidats ayant une formation appropriée. Il semble que c'est dans le secteur des services aux femmes et aux conjoints en difficulté que le problème du manque de candidates et candidats ayant la formation nécessaire soit le plus important (12,5 p. 100 des organismes de ce secteur). À l'inverse, dans le secteur des services à la jeunesse, où la formation est considérée comme étant importante par une majorité d'organismes (59 p. 100), la difficulté de recruter des candidates et candidats ayant la formation appropriée est peu fréquente (4,3 p. 100).

Sur le plan géographique, on a constaté peu de différences significatives dans les difficultés de recrutement; de fait, ce sont les organismes des régions de Montréal et de Québec qui semblent avoir le plus de problèmes à recruter du personnel et ce, particulièrement à cause de conditions salariales jugées comme étant peu attrayantes par les éventuels candidats et candidates; la situation est moins préoccupante dans les régions périphériques et dans les régions ressources.

Si le secteur communautaire, dans son ensemble, considère que la formation est un critère d'engagement important, il faut bien comprendre cependant que le DEC en éducation spécialisée n'est considéré comme étant un critère de sélection que par 10,5 p. 100 des organismes; c'est la formation en travail social qui semble la plus prisée par les organismes communautaires (DEC et diplôme universitaire).

FIGURE 26
Proportion d'organismes ayant les niveaux de scolarité suivants
comme critères d'engagement, 1996



Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

De façon générale, c'est dans les organismes de services à la jeunesse que devraient se trouver davantage les TES, compte tenu de l'importance accordée à la formation et, évidemment, des clientèles servies, qui sont plus près des milieux de travail traditionnels de ces spécialistes.

5.2.3 Le réseau des commissions scolaires

Dans un contexte de restriction budgétaire, différentes tendances se confrontent. D'une part, les commissions scolaires misent de plus en plus sur des ressources humaines faisant preuve de polyvalence, d'efficacité, d'initiative et de capacité d'adaptation aux différents milieux et clientèles. D'autre part, dans le contexte où les dédoublements de tâches et de fonctions sont considérés comme la cible première pour résoudre les problèmes budgétaires, les milieux s'interrogent sur la spécificité des types de personnes-ressources et leur apport dans la satisfaction des besoins des clientèles par rapport aux coûts engendrés. Globalement cependant, on a tendance à rechercher la ressource qui peut répondre le mieux aux besoins et ce, au meilleur coût.

Dans ce contexte, au moment de l'engagement, les exigences liées à la philosophie éducative de la commission scolaire, à un projet précis ou aux caractéristiques de la clientèle et à la nature de la tâche priment dans la sélection du type de ressource et de la candidate ou du candidat retenu ou recherché.

Plusieurs critères influent sur le choix d'une ressource éducative. Comme dans le cas du réseau de la santé et des services sociaux, la maturité et l'expérience constituent les critères premiers de sélection, outre le fait d'être légalement qualifié et de posséder au moins le diplôme exigé par le poste. Les autres critères, dont l'ordre d'importance peut varier d'une commission scolaire à l'autre, sont les suivants :

- l'approche et la vision de l'éducation;
- la perception et les aptitudes du point de vue du travail en équipe multidisciplinaire;
- les aptitudes de communication et la capacité d'entrer en relation avec les personnes-ressources et les parents;
- la connaissance des caractéristiques des élèves;
- la polyvalence, la flexibilité et la capacité d'adaptation compte tenu des différentes clientèles;
- la connaissance des principes pédagogiques;
- l'habileté à soutenir l'enseignante ou l'enseignant;
- l'ouverture et l'intérêt concernant les nouvelles tendances en éducation (clientèle, approche, auto-perfectionnement, etc.);
- la qualité de la langue parlée et écrite et la capacité de rédiger des rapports;
- la capacité d'évaluer son propre travail;
- l'esprit d'initiative et de créativité;
- le dynamisme, la confiance en soi et la maturité.

5.3 PERCEPTION DES TES PAR LES DIFFÉRENTS EMPLOYEURS

Dans cette section, on traite de l'évaluation de la satisfaction des employeurs et de leur perception générale des diplômées et diplômés en éducation spécialisée. Les éléments d'analyse ici évoqués proviennent à la fois des données recueillies dans le Portrait de secteur¹⁵, des entrevues que nous avons effectuées à l'intérieur du présent mandat et, pour ce qui est du secteur communautaire, de l'enquête effectuée auprès des organismes.

5.3.1 Le réseau de la santé et des services sociaux

Dans l'ensemble, le niveau de compétence des TES est jugé comme étant élevé par les employeurs de ce réseau. De fait, selon l'information analysée dans le Portrait de secteur, il semble que le niveau de compétence des TES soit jugé comme étant le plus élevé parmi les spécialités des techniques d'intervention sociale.

Nous retenons, en synthèse, les éléments suivants quant à la perception des employeurs de ce secteur des diplômées et diplômés en TES.

Forces

- la connaissance des clientèles actuelles;
- l'intervention axée sur le concret;
- l'accompagnement dans les activités quotidiennes de la personne.

Faiblesses

- des lacunes du point de vue de la supervision clinique;
- des lacunes évidentes sur le plan de la communication écrite et de la rédaction de rapports;
- l'apprentissage insuffisant du travail en milieu communautaire et l'habileté limitée à travailler en milieu ouvert;

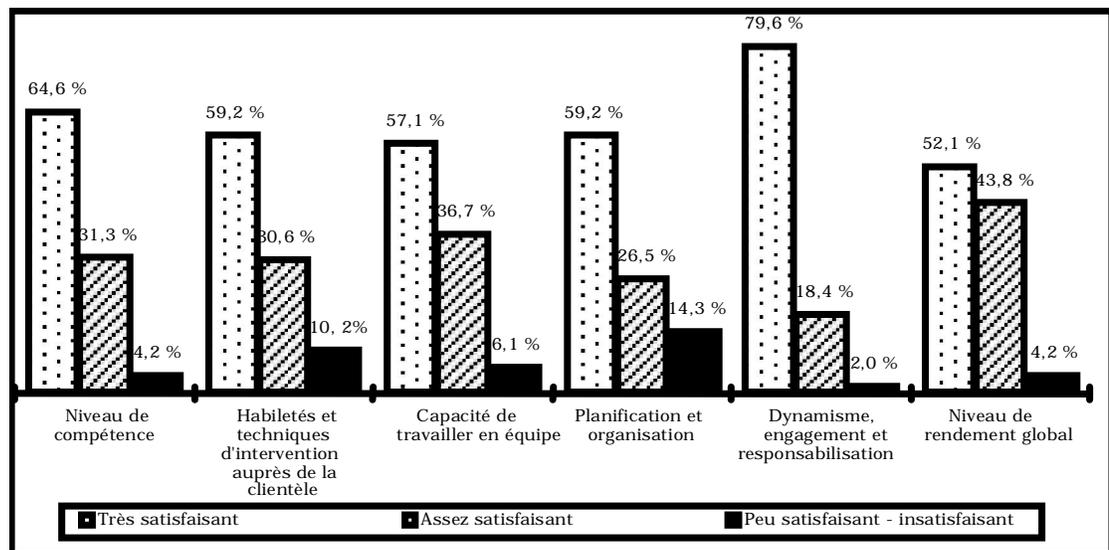
15. BUREAU D'ÉTUDES SOCIO-GRAPHIQUES INC. *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, document de travail, 1996, p. 406 et suivantes.

- le manque d'initiative personnelle quant à la recherche, à la mise à jour et au perfectionnement des connaissances;
- la difficulté occasionnelle d'être crédibles en comparaison des universitaires, plus particulièrement en raison de leur jeune âge.

5.3.2 Le secteur communautaire

Les niveaux de satisfaction au sein des organismes communautaires à l'égard des personnes ayant une formation en techniques d'éducation spécialisée sont aussi relativement élevés, comme l'illustre la figure suivante.

FIGURE 27
Taux de satisfaction des organismes communautaires à l'égard du personnel ayant une formation en techniques d'éducation spécialisée, 1996



Source : Le Groupe DBSF, *Enquête menée auprès des organismes du secteur communautaire.*

Le niveau de satisfaction le plus élevé concerne le dynamisme, l'engagement et le sens des responsabilités des personnes ayant une formation de TES (80 p. 100 sont très satisfaits). À l'inverse, leurs aptitudes en matière de planification et d'organisation semblent susciter le plus d'insatisfaction (14 p. 100); viennent ensuite les habiletés d'intervention auprès de clientèles particulières (10 p. 100). Le niveau de rendement général est jugé comme étant satisfaisant ou très satisfaisant par 96 p. 100 des organismes communautaires interrogés.

5.3.3 Le réseau des commissions scolaires

Selon les entrevues menées auprès de responsables en adaptation scolaire de différentes régions, les techniciennes et techniciens en éducation spécialisée constituent un type de personnel particulièrement apprécié par les différents milieux. Elles et ils sont perçus comme du personnel de premier palier, qui est fonctionnel dans l'agir concret et très près des jeunes.

Cependant, leur rôle est parfois mal défini et mérite d'être clarifié; on remarque plusieurs profils sous une même dénomination. Leur place au sein d'équipes interdisciplinaires d'intervention reste à prendre. Elles ou ils sont parfois mal mis à contribution, se limitant à soutenir le personnel enseignant.

D'autre part, leur formation et la supervision de stages gagneraient à être mieux adaptées aux besoins actuels et futurs du milieu scolaire, l'impression étant que la formation actuelle est adaptée davantage au milieu de la santé, selon les employeurs de ce secteur.

Principales forces

- le soutien apporté dans l'agir avec les élèves et les interventions concrètes avec des techniques adaptées;
- la capacité d'établir des relations significatives avec les jeunes;
- les compétences en observation et la capacité de traduire ces observations dans l'action;
- la capacité d'adapter les programmes aux besoins des jeunes;
- l'apport au milieu de vie de l'école et en prévention du décrochage scolaire.

Principales faiblesses

- le manque de compétences et de polyvalence pour ce qui est des différentes populations scolaires (formation trop générale) et une connaissance trop sommaire du milieu et des populations scolaires;
- la spécificité, la délimitation et la complémentarité du rôle des TES sont insuffisamment clarifiées, connues et reconnues;
- l'engagement, la prise d'initiative dans les équipes multidisciplinaires et la capacité de situer leur intervention par rapport à celle de l'ensemble des personnes-ressources dans la mise en œuvre des plans d'intervention;
- la communication écrite et la rédaction de rapports;

- la clarification de la spécificité de leur rôle auprès de l'enseignante et de l'enseignant et le besoin d'encadrement dans l'intégration en classe ordinaire;
- le manque de connaissances des grands principes pédagogiques dans le soutien de l'enseignante et de l'enseignant en classe;
- la capacité d'évaluer objectivement leur travail;
- la supervision des stages est parfois inadéquate.

5.4 LES CHEVAUchemENTS

Les travaux effectués permettent d'énoncer un certain nombre de constats quant aux chevauchements à l'intérieur des ordres et entre ceux-ci.

- En ce qui concerne les chevauchements entre TES et diplômées et diplômés universitaires, disons d'entrée de jeu que dans le réseau de la santé et des services sociaux et dans le secteur communautaire, dans bien des cas, on engage indifféremment des diplômées et diplômés universitaires ou des techniciens, la plupart du temps avec le même titre d'emploi (par exemple, éducatrice ou éducateur, éducatrice spécialisée ou éducateur spécialisé, etc.) et les conditions de travail de la technicienne ou du technicien. Nous avons tendance à considérer cet état de faits comme dépendant d'une grande disponibilité de diplômées et diplômés universitaires qui acceptent des postes et des salaires apparentés davantage à ceux des techniciennes et techniciens plutôt que témoignant de réels chevauchements dans les postes de spécialistes ou de techniciennes-techniciens. Il ne s'agit généralement pas de confusion dans les rôles entre spécialistes et techniciennes-techniciens, mais bien plutôt de spécialistes occupant des postes de techniciennes-techniciens avec les conditions de travail de ces dernières et derniers.

Pour l'employeur, la possibilité d'engager une personne ayant une formation universitaire plutôt que technique est alléchante et même recherchée. Cette personne sera généralement considérée comme étant plus mature (un élément jugé important pour la plupart des employeurs) même si, par ailleurs, les formations respectives des universitaires et des techniciens renvoient à des niveaux de compétences différents. Dans le cas de postes particuliers de techniciennes-techniciens en éducation spécialisée, la formation universitaire sera jugée comme étant équivalente à la formation collégiale du point de vue des exigences d'engagement.

De fait, comme on l'avait noté dans le Portrait de secteur¹⁶, les programmes de formation collégiale et universitaire semblent conçus en parallèle et non en continuité ou en complémentarité; de ce fait, ils se recoupent sur bien des points, laissant à l'employeur le choix entre des profils de formation qui, pour plusieurs, se confondent, le diplôme universitaire étant perçu comme étant plus attrayant, malgré ses faiblesses sur le plan des techniques d'intervention.

- Il semble que, dans le réseau scolaire, on trouve peu souvent ce type de chevauchement. Les fonctions de psycho-éducatrices ou de psycho-éducateurs et de TES sont clairement distinctes, les premières et les premiers jouant un rôle s'apparentant davantage aux autres spécialistes des services complémentaires (psychologues, ergothérapeutes, etc.), alors que les TES interviennent dans la vie scolaire quotidienne des élèves. Quelques commissions scolaires ont fait état de la possibilité qu'il y ait des psycho-éducatrices et des psycho-éducateurs de formation occupant des postes de techniciennes et de techniciens, mais il ne semble pas que ce phénomène soit aussi présent dans ce milieu qu'il l'est dans le réseau de la santé.
- Pour ce qui est des chevauchements avec d'autres diplômes d'études collégiales, dans les deux réseaux institutionnels, notons qu'ils sont peu significatifs, les fonctions de TES étant relativement bien définies et reconnues comme telles.

Du point de vue du secteur communautaire, la confusion dans les profils de formation a déjà été mentionnée. On engage indistinctement des personnes formées en éducation spécialisée ou en travail social, titulaires de diplômes universitaires ou collégiaux. Si les conditions de travail se rapprochent davantage du profil de technicienne-technicien que du profil de spécialiste, le marché de l'emploi étant ce qu'il est, on se retrouve avec des candidates et candidats formés autant au niveau universitaire que collégial; comme les profils d'emploi se situent souvent entre l'approche individuelle, plus proche du travail des TES, et l'approche sociale et familiale, plus proche de celui des TAS, on assiste à un chevauchement des deux profils de formation pour les mêmes postes.

Les confusions existent également dans l'intervention auprès de clientèles "nouvelles", peu touchées par les différents programmes de formation actuels, comme l'intervention auprès des adultes et des personnes âgées;

16- BUREAU D'ÉTUDES SOCIO-GRAPHIQUES INC. *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, document de travail, 1996, p. 345.

dans toutes les interventions en milieu ouvert (foyer de groupe, travail de rue, maison de jeunes, maintien à domicile, etc.), les chevauchements existent, les organismes engageant indifféremment des TES, des TAS ou des diplômées et diplômés universitaires en psycho-éducation, en travail social ou en tout autre profil de formation apparenté. De fait, ce qui est en cause selon nous, c'est la généralité des postes offerts et les critères d'engagement relativement larges qui font en sorte qu'on ne peut définir une tendance, dans un sens ou dans l'autre, dans la formation privilégiée dans ce milieu de travail.

Par rapport au problème des chevauchements liés à la réévaluation des programmes de formation, nous serions enclins à conclure que le seul secteur d'emploi pour lequel il serait avantageux de "fondre" en quelque sorte les programmes actuels en intervention sociale est le secteur communautaire. Or, de toute évidence, même s'il s'agit d'un secteur d'emploi appelé à se développer, la très grande partie du marché de l'emploi pour les TES demeure et devrait demeurer encore, pour les prochaines années, le milieu institutionnel. La formation particulière des TES répond de manière très satisfaisante, dans ses grandes lignes, aux besoins des milieux institutionnels (santé et services sociaux et éducation).

5.5 ADÉQUATION DES EFFECTIFS SCOLAIRES ET DE LA DEMANDE

Nous sommes en mesure de mettre à jour les données sur les effectifs scolaires en ajoutant les données pour l'année 1995¹⁷. Ces données permettent d'évaluer de façon plus pointue les tendances récentes en ce qui concerne les effectifs scolaires et leur adéquation par rapport à la demande.

5.5.1 Évolution des demandes d'admission et des inscriptions

L'admission au programme de Techniques d'éducation spécialisée est contingentée depuis 1995. On ne peut dire si c'est le fait de ce contingentement, mais les demandes d'admission en 1995 ont légèrement fléchi par rapport à 1994, passant de 3 485 à 3 310. Si donc jusqu'en 1994, les demandes d'admission n'avaient fait qu'augmenter, l'année 1995 va à l'encontre de cette tendance. On pourra voir avec les chiffres de 1996 si on assiste à un renversement de tendance.

17. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC, Direction de la recherche et du développement, Direction générale de l'enseignement collégial. *Évolution des programmes d'études collégiales menant à l'obtention d'un DEC de 1990 à 1995*, mai 1996, pp. 286-287 et 464-465.

FIGURE 28
**Évolution des demandes d'admission au programme de techniques
d'éducation spécialisée de 1990 à 1995**

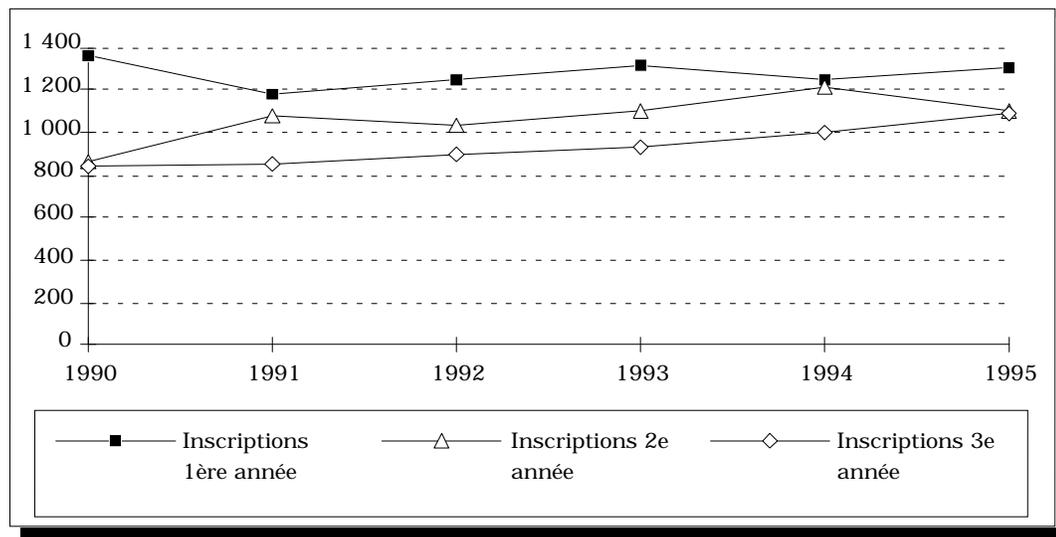


Source : À partir des données comprises dans le *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, Bureau d'études socio-graphiques, 1996.

L'évolution des inscriptions n'a cependant pas suivi la tendance au fléchissement. De fait, même si le programme est contingenté depuis 1995, cela n'a vraisemblablement pas eu d'effet sur le nombre d'inscriptions, celles-ci ayant même augmenté en 1995.

En 1995, le nombre des inscriptions en première année s'élevait à 1 310 comparativement à 1 252 en 1994. Pour l'ensemble des trois niveaux, en 1995, il y avait 3 502 inscrites et inscrits en TES comparativement à 3 476 en 1994. Ou les effets du contingentement ne se sont pas encore fait sentir ou le contingentement n'a pas pour seul effet de réduire le nombre d'inscriptions.

FIGURE 29
Évolution des inscriptions en TES par niveau de 1990 à 1995
(Total des réseaux public et privé)

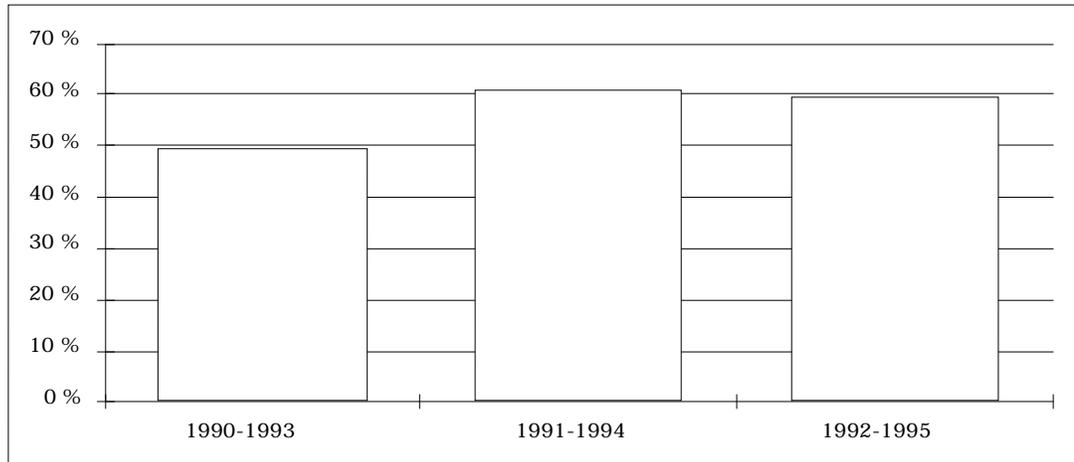


Source : À partir des données comprises dans le *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, Bureau d'études socio-graphiques, 1996.

5.5.2 Les sortantes-sortants et les diplômées-diplômés

Pour l'ensemble des collèges publics et privés offrant le programme de TES, le taux de passage se situe autour de 60 p. 100 depuis les deux dernières années, ce qui représente une légère hausse par rapport aux années précédentes. Ce taux de passage est le plus élevé parmi les quatre programmes d'intervention sociale.

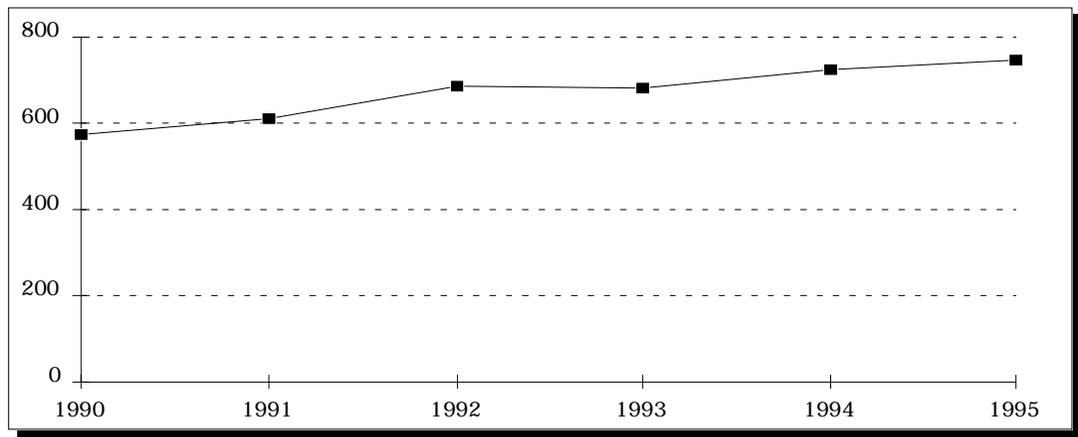
FIGURE 30
Évolution du taux de passage de la 1ère année au DEC, trois ans plus tard,
de 1990 à 1995 (Total des réseaux public et privé)



Source : À partir des données comprises dans le *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, Bureau d'études socio-graphiques, 1996.

En nombre absolu, le nombre de diplômes décernés est en hausse constante depuis 1990, atteignant 744 en 1995 comparativement à 572 en 1990, soit une hausse moyenne de 6 p. 100 par année au cours de cette période.

FIGURE 31
Évolution du nombre de diplômes décernés en TES
de 1990 à 1995 (Total des réseaux public et privé)



Source : À partir des données comprises dans le *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, Bureau d'études socio-graphiques, 1996.

5.5.3 Le taux de placement des diplômées et diplômés

Nous ne possédons pas de données plus récentes que celles déjà étudiées dans le Portrait de secteur. Nous n'en reprenons ici que les faits saillants.

- En 1994, la moyenne de placement à temps plein dans un poste lié à la formation était de 26,4 p. 100, soit une baisse constante depuis 1989. Le pourcentage est encore plus faible chez les 24 ans et moins (23,8 p. 100), ce qui confirme les données recueillies auprès des employeurs sur l'importance accordée à la maturité. La tendance à la baisse est cependant généralisée aux diplômées et diplômés de tous les groupes d'âge.
- Alors que le nombre de diplômées et diplômés trouvant un emploi non lié à leur formation semble assez constant, le placement à temps partiel est en hausse constante, ayant atteint 36 p. 100 en 1994. Les renseignements recueillis auprès des employeurs laissent penser que ce pourcentage n'a fait qu'augmenter depuis ce temps. Le taux de diplômées et diplômés en recherche d'emploi augmente graduellement depuis 1990.
- Parmi les diplômées et diplômés en intervention sociale, il semble que ce soit celles et ceux en TES qui, proportionnellement, poursuivent le moins leurs études, du moins à court terme, après leur formation. En 1994, ils n'étaient que 13 p. 100 à le faire.

5.5.4 En synthèse

Ces chiffres amenaient les auteurs du Portrait de secteur à conclure - et nos propres travaux n'ont fait que le confirmer - que les tendances de l'emploi étaient les suivantes¹⁸ : progression des emplois temporaires et à temps partiel, salaires peu élevés, conditions de travail souvent difficiles et forte mobilité horizontale, tendance des employeurs à privilégier les titulaires de diplômes universitaires, celles et ceux qui sont plus âgés et qui ont de l'expérience avec les groupes-clients.

18. BUREAU D'ÉTUDES SOCIO-GRAPHIQUES INC. *Portrait de secteur, Le champ de l'intervention sociale*, pour la Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation, document de travail, 1996, p. 405.

L'adéquation entre les effectifs scolaires et la demande du marché du travail pose de plus en plus problème; on forme de plus en plus de diplômées et diplômés pour un marché de l'emploi qui, au mieux, semble constant. Et, comme nous l'avions noté précédemment, nous ne pouvons compter sur les mises à la retraite pour ouvrir le marché de l'emploi aux nouveaux diplômés et diplômées.

Les chances pour de futurs diplômés et diplômées de se trouver un emploi à temps plein lié à leur formation s'amenuisent dramatiquement, et les perspectives pour les années à venir laissent peu d'espoir que cette situation change à court ou à moyen terme.

Les conditions de travail difficiles (précarité de l'emploi, travail à temps partiel, conditions salariales peu attrayantes, etc.) font en sorte que bon nombre de diplômées et diplômés, après quelques années d'efforts pour se trouver un emploi à temps plein, se dirigent graduellement vers d'autres fonctions de travail.

Nous avons noté à cet égard un nombre important de TES poursuivant, après quelques années d'exercice de leur profession, des études universitaires; contrairement à ce que l'on aurait pu croire, elles et ils ne poursuivent cependant pas leurs études dans le même champ d'intervention. Par exemple, on a noté que bon nombre de TES dans le réseau scolaire poursuivaient des études les préparant à l'enseignement.

6 *LES BESOINS DE FORMATION*

Nous l'avons déjà noté, de façon générale, la satisfaction des employeurs à l'égard des TES et, plus précisément, de leur niveau de compétence, est plutôt bonne, variant de moyenne à élevée. Les problèmes actuels ne semblent donc pas liés au programme de formation en tant que tel. Il n'en reste pas moins que certains besoins de formation ont été soulignés, la plupart étant liés à la nouvelle conjoncture dans les différents marchés d'emploi pour les TES.

Dans le présent chapitre, on reprend en synthèse les différents besoins de formation qui ont été formulés dans chacun des réseaux.

6.1 LE RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Les éléments devant être pris en considération dans une éventuelle révision du programme pour répondre aux besoins du réseau de la santé et des services sociaux sont les suivants :

- la connaissance des caractéristiques et exigences de l'accompagnement et de l'intervention en milieu ouvert ou semi-ouvert;
- le développement des habiletés de travail en équipe et du travail multidisciplinaire;
- le développement d'une vision d'ensemble du milieu de vie de la personne et d'une approche systémique et communautaire;
- la connaissance des différentes ressources du milieu, de la spécificité et de la complémentarité de leurs rôles;
- l'aptitude à évaluer ses interventions et à bien connaître ses compétences et ses limites;
- des exigences accrues en français écrit en vue de la rédaction de rapports;
- une sensibilisation à l'importance d'être à l'affût des nouvelles tendances et de faire preuve d'initiative, de polyvalence, de capacité d'adaptation et d'ouverture aux changements.

Formation connexe et complémentaire :

- une connaissance des caractéristiques des clientèles multiethniques pour le travail dans les grands centres urbains;
- une initiation et une ouverture aux nouvelles technologies comme moyens d'intervention et outils de travail et de communication.

6.2 LE SECTEUR COMMUNAUTAIRE

Les éléments devant être pris en considération dans une éventuelle révision du programme pour répondre aux besoins du secteur communautaire sont les suivants :

- la connaissance des caractéristiques du travail au sein d'organismes communautaires :
 - l'approche communautaire, sa philosophie, ses principes et différentes approches;
 - les caractéristiques de l'intervention avec des bénévoles;
 - la diversité des clientèles et la polyvalence des tâches;
- la connaissance des différentes ressources du milieu, de la spécificité et de la complémentarité de leurs rôles,

6.3 LE RÉSEAU DES COMMISSIONS SCOLAIRES

Les éléments devant être pris en considération dans une éventuelle révision du programme pour répondre aux besoins du réseau scolaire sont les suivants :

Outre les techniques et méthodes en éducation spécialisée adaptées au milieu scolaire :

- une connaissance des différentes clientèles scolaires actuelles et potentielles (caractéristiques et limites) et des exigences particulières qui s'y rattachent;

- une meilleure connaissance des principes pédagogiques à la base de la préparation d'un plan de cours;
- le développement d'habiletés de soutien à l'enseignante ou l'enseignant;
- le développement des habiletés de travail en équipe et du travail multidisciplinaire;
- la connaissance des différentes personnes-ressources en milieu scolaire et de leurs rôles respectifs et complémentaires;
- le développement des habiletés de communication tant écrites qu'orales;
- la capacité d'évaluer son travail et de bien connaître ses compétences et ses limites;
- des exigences accrues concernant le français écrit et la rédaction de rapports;
- une supervision de stages mieux adaptée à la réalité scolaire;
- une sensibilisation à l'importance d'être à l'affût des nouvelles tendances et de démontrer du dynamisme, de l'initiative, de la créativité et de la polyvalence.

Formation connexe et complémentaire :

- une initiation et une ouverture aux nouvelles technologies comme moyens d'enseignement, d'intervention et de motivation auprès des jeunes;
- la maîtrise de techniques indispensables pour le travail avec certaines clientèles (par exemple, braille, LPC et LSQ);
- la connaissance des appareils techniques spécialisés (appareils optiques, prothèses, etc.);
- la connaissance des différentes ressources du milieu et de leurs rôles (par exemple, les organismes, les associations, les CLSC, etc.);
- une connaissance des caractéristiques des clientèles multiethniques pour le travail dans les grands centres urbains.

7 ANALYSE PROSPECTIVE

7.1 SYNTHÈSE DES TENDANCES : RÉPERCUSSIONS PRÉVISIBLES SUR LA MAIN-D'OEUVRE

Que conclure de cette étude préliminaire qui permette de réévaluer l'actuel programme de techniques d'éducation spécialisée et les différents programmes apparentés et leur pertinence par rapport aux différents milieux de travail dans lesquels les TES sont appelés à intervenir?

- Nous avons affaire, dans le cas du marché de l'emploi pour les techniciens et techniciennes en éducation spécialisée, à deux grands marchés relativement circonscrits - le réseau de la santé et des services sociaux et le réseau scolaire - qui reconnaissent les fonctions particulières d'éducatrice spécialisée ou d'éducateur spécialisé et de technicienne ou technicien en éducation spécialisée et qui en sont largement satisfaits; le programme d'études, en raison de ses caractéristiques, répond assez précisément aux besoins de ces milieux. De tous les emplois offerts aux TES, plus de 90 p. 100 proviennent des deux réseaux précités.
- Ces marchés sont malheureusement saturés et offrent, à court terme du moins, peu de possibilités d'emploi, les personnes occupant ces fonctions étant, parmi tous les secteurs en intervention sociale, les plus jeunes. Les quelques emplois offerts sont précaires (occasionnels et à temps partiel).

7.1.1 Le réseau de la santé et des services sociaux

- Au sein du réseau de la santé et des services sociaux, même si le cadre d'intervention est appelé à se modifier progressivement au fur et à mesure que la réforme sera implantée, la clientèle demeure et n'est pas appelée à diminuer. Cela est particulièrement vrai dans le cas des clientèles lourdes, celle auprès desquelles sont appelés actuellement à intervenir les TES.

- À ce stade-ci de son implantation, on peut estimer que la réforme de la santé et des services sociaux devrait avoir des impacts limités sur le nombre et les tâches des TES, du moins à court et moyen terme, celles-ci et ceux-ci intervenant auprès de clientèles relativement lourdes qui ne sont pas en voie de se résorber. La tendance des dernières années à une légère diminution des effectifs devrait se maintenir, compte tenu des efforts demandés au réseau pour la diminution du déficit gouvernemental. Toutefois cette tendance ne devrait pas s'accroître.

7.1.2 Le secteur communautaire

- Y a-t-il des perspectives d'emploi pour les TES dans le secteur communautaire ? L'enquête effectuée démontre, d'une part, que ces perspectives sont relativement faibles même si elles sont réelles. Les perspectives sont faibles compte tenu des caractéristiques organisationnelles du secteur communautaire; le sous-financement chronique et la nécessité de faire appel au bénévolat font en sorte qu'on ne peut penser, dans un avenir rapproché, à un développement important de l'emploi pour des TES dans ce secteur. Les conditions de travail y sont moins favorables encore que dans le secteur public.
- Il apparaît évident, d'autre part, que les attentes du secteur communautaire ne sont pas dictées par une définition officielle des tâches des techniciennes et techniciens en éducation spécialisée, mais bien davantage par ses besoins propres, qui sont intimement liés à sa structure organisationnelle et à ses ressources, et par les mandats qui lui sont confiés par le gouvernement à l'intérieur de la réforme de la santé et des services sociaux.
- Les secteurs où les TES sont appelés actuellement à intervenir sont les services à la jeunesse et les services à la communauté, particulièrement en ce qui concerne les clientèles particulières; le secteur du maintien à domicile offre actuellement le moins de débouchés pour les TES, compte tenu de l'importance accordée au bénévolat dans ce secteur.

7.1.3 Le réseau scolaire

- Au niveau scolaire, malgré les compressions budgétaires imposées aux commissions scolaires, la place des TES ne semble pas remise en question, bien au contraire. En effet, les commissions scolaires constatent un alourdissement de la clientèle scolaire, de sorte que les besoins auxquels les TES répondent ne sont pas près de diminuer. Sans parler d'accroissement prévisible des effectifs en TES, on peut estimer que leur nombre ne devrait pas diminuer.

7.1.4 Le secteur privé

- Nous n'avons décelé aucune tendance nous permettant d'espérer un quelconque développement significatif de l'emploi pour les TES dans ce secteur. Les techniciennes et techniciens à ce niveau semblent "pris en sandwich" entre les spécialistes, pour qui le secteur privé offre semble-t-il plus de perspectives, et les bénévoles, véritables concurrents d'un secteur privé encore à l'état de balbutiements.

Dans tous les secteurs d'emploi pour les TES, en plus d'une relative saturation du marché, on constate que les emplois sont de plus en plus précaires et que les conditions de travail se détériorent. Les possibilités d'emplois permanents et stables sont inexistantes, du moins à court et moyen terme. Il s'avère que le nombre de sortantes et sortants titulaires d'un DEC en éducation spécialisée dépasse largement les besoins du marché.

La situation actuelle ne semble pas liée à la qualité et à la pertinence du programme de formation, mais bien plutôt à l'inadéquation entre l'offre et la demande. Des besoins existent pour des modifications ou des ajouts au programme actuel de TES, sans remise en cause cependant de sa pertinence et de son adéquation générale. Les niveaux de satisfaction à l'égard des compétences des TES sont là pour le démontrer. Rappelons que, parmi les diplômées et diplômés en techniques d'intervention sociale, ce sont les TES qui recueillent le plus fort degré de satisfaction.

À défaut donc de nouvelles perspectives d'emploi et en tenant compte de la satisfaction générale des employeurs à l'égard de la formation actuellement offerte, nous recommandons de maintenir le programme actuel de techniques d'éducation spécialisée, mais d'en restreindre l'accès encore davantage et ce, pour au moins les cinq prochaines années.

7.2 RECOMMANDATIONS QUANT À L'OFFRE DE FORMATION EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE

- De façon générale, c'est l'augmentation du nombre de clientèles particulières qui suscite des besoins de formation jugés comme étant non satisfaits : clientèles ethniques, certaines clientèles handicapées (déficiences intellectuelles, handicaps physiques multiples, etc.) et personnes âgées en perte d'autonomie.
- Les besoins concernent également les nouveaux cadres de travail : interdisciplinarité, travail d'équipe, intervention en milieu ouvert et en milieu communautaire, compétences en organisation communautaire, etc.
- Les problèmes sociaux évoqués dans le devis (femmes en difficulté, personnes âgées, délinquance adulte et juvénile, maladies dégénérantes, personnes violentées et itinérantes, toxicomanie, etc.) sont également perçus comme nécessitant des compétences particulières.
- Ces besoins sont particulièrement marqués par les organismes du secteur communautaire.
- En règle générale, le secteur communautaire ne recrute pas de personnel ayant une formation particulière; si une formation pertinente est considérée comme un critère important dans l'engagement, peu souvent on exige une formation précise. On engage indifféremment des diplômées et diplômés en TES ou en TAS, de niveau universitaire ou collégial. La diversité des fonctions et tâches fait en sorte qu'on ne peut définir un profil de formation qui puisse s'adapter parfaitement aux besoins du secteur.
- Les besoins de formation du personnel de ce secteur sont donc moins conformes à ceux déterminés par les réseaux institutionnels parce que moins précis. Les qualifications requises pour intervenir dans ce secteur ne sont pas les mêmes que celles qui sont demandées actuellement dans le système institutionnel.

- Nous pensons que toute volonté d'adapter davantage le programme de formation en TES aux besoins du secteur communautaire impliquerait des changements importants qui pourraient nuire au niveau de satisfaction des principaux employeurs de TES que sont le réseau de la santé et de services sociaux et celui des commissions scolaires.
- L'enquête démontre par ailleurs que le problème dans le secteur communautaire réside également dans la relative méconnaissance des profils de compétence particuliers à chaque programme de formation. Des efforts d'information devraient être déployés en ce sens auprès des organismes de ce secteur.

Toutes ces tendances et les besoins de formation qui en découlent pourraient, s'ils étaient tous pris en considération, obliger soit à faire des ajouts importants au programme actuel de formation - ce qui est impossible dans le cadre actuel du programme collégial - soit à remplacer des cours par d'autres et donc à modifier sensiblement un programme de formation initiale jugé actuellement comme étant largement satisfaisant dans son ensemble. Nous ne pensons pas qu'il s'agisse là de solutions pertinentes.

Nous émettons l'hypothèse qu'il y aurait avantage à satisfaire ces besoins dans le cadre de programmes de perfectionnement plutôt que dans le cadre de la formation initiale. Nous pensons que telle devrait être la spécificité des attestations d'études collégiales (AEC), celles-ci ne pouvant et ne devant pas être considérées comme faisant partie de la formation initiale. Dans une telle perspective, les AEC ne devraient être accessibles qu'à des personnes ayant une formation initiale jugée comme étant suffisante ou à des personnes ayant un bagage d'expérience jugé également comme étant suffisant et pertinent.

Dans ce sens, des AEC pourraient être offertes pour du perfectionnement lié à des clientèles précises (personnes âgées, par exemple) ou à des approches particulières (organisation communautaire, par exemple). Une telle formation serait alors complémentaire de la formation initiale.

Par ailleurs, on devrait, dans le programme de formation initiale, se préoccuper des deux critères principaux d'engagement évoqués par la plupart des milieux de travail, à savoir la maturité et l'expérience pertinente. À défaut de pouvoir considérer l'âge comme un critère de sélection des candidates et candidats, il nous semble que différentes mesures pourraient être envisagées pour augmenter le bagage d'expérience des élèves en TES, particulièrement en ce qui concerne les stages. Une meilleure adaptation du programme de stages aux divers milieux de

travail doit être considérée; les milieux scolaires et communautaires ont évoqué des problèmes de supervision de stages adaptée à leur réalité; cette supervision semble plus adaptée à la réalité du réseau de la santé et des services sociaux. Il serait pertinent d'envisager également, du moins à titre d'expérience pilote, la mise en place d'un programme d'alternance travail-études.

Nous ne reprendrons pas ici les divers besoins de formation évoqués par les différents milieux. Certains sont précis, tandis que d'autres sont assez généraux pour être pris en considération dans un éventuel remaniement du programme.

Enfin, l'existence de deux voies d'accès en formation initiale (collégiale et universitaire) nécessite une clarification des champs de compétence respectifs; nous pensons qu'il y aurait lieu d'envisager que ces voies soient considérées dans un continuum plutôt que comme deux voies plus ou moins parallèles.

En définitive, notre étude nous amène à considérer qu'il y a, dans l'ensemble, adéquation entre les fonctions de travail reconnues aux TES et la formation offerte dans le programme actuel. Les chevauchements sont moins nombreux que dans d'autres fonctions, et le niveau de satisfaction des employeurs est élevé. Toute volonté de modification de l'envergure du programme actuel ou de fusion avec d'autres programmes de formation risquerait de faire perdre la spécificité reconnue aux TES et donc d'en réduire l'attrait pour les employeurs. Les problèmes réels des sortantes et sortants à trouver un emploi ne sont pas dus à une formation mal adaptée au marché du travail, mais à un marché du travail saturé incapable d'absorber un nombre aussi important de diplômées et diplômés.

ANNEXE

I – RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Q. 1 Coordonnées de l'organisme :

Nom de l'organisme: _____

Nom du répondant : _____

Sa fonction : _____

Région : _____

Champ prioritaire d'intervention : _____

Quelle est votre source principale de financement: _____

II – LES RESSOURCES HUMAINES

- Q. 2A Avez-vous à votre emploi du personnel rémunéré ?**
 a) Non q - *Passez à la question 2D*
 b) Oui q - c) Combien _____

- Q. 2B Pourriez-vous classer votre personnel rémunéré dans les catégories suivantes ?**
- a) régulier à temps plein _____
 b) régulier à temps partiel _____
 c) contractuel ou saisonnier (mandat limité) _____

Q. 2C Quel est le nombre d'employés qui sont embauchés ... ?

	Services directs clientèle	Autres
a) sur des projets d'emploi (PDE, PAIE, EXTRA, etc.)	_____	_____
b) sur un programme spécifique de subvention	_____	_____
c) sur le financement général de l'organisme	_____	_____
d) autre, spécifiez : _____	_____	_____

- Q. 2D Au sein de votre organisme, quel est le nombre de bénévoles ?**
- a) au C.A. _____
 b) intervenant directement auprès de la clientèle _____
 c) aidant à l'administration de l'organisme _____

- Q. 2E Dans quelle mesure l'intervention de vos employés affectés aux programmes et services se fait :**
- a) directement auprès de la clientèle _____ %
 b) auprès des bénévoles _____ %

- Q. 2F Quelle sera la principale tendance future de votre organisme à l'égard de programmes et services :**
- a) une augmentation de l'intervention des employés directement auprès de la clientèle 1
 b) une augmentation de l'intervention bénévole soutenue par les employés 2
 c) de miser de plus en plus sur l'intervention des bénévoles seulement 3

Q. 4 Parmi vos employés rémunérés qui détiennent un diplôme d'études collégiales (DEC) ou un diplôme universitaire, combien possèdent un... ?

	Régulier		Contractuel
	t. plein	t. partiel	occasionnel
DEC ...			
a) en éducation spécialisée			
b) en travail social			
c) d'intervention en loisir			
d) d'intervention en délinquance			
Diplôme universitaire ...			
e) de psycho-éducation			
f) de travailleur social			
g) de récréologue			

Q. 5 Pour combien de vos employés utilisez-vous le critère d'embauche suivant ? (INDIQUEZ 0 SI AUCUNE EXIGENCE DE FORMATION)

- A- La personne doit détenir un diplôme d'études collégiales (DEC) _____
- a) un DEC en techniques d'éducation spécialisée _____
 - b) un DEC en techniques de travail social _____
 - c) un DEC en techniques d'intervention en loisir _____
 - d) un DEC en techniques d'intervention en délinquance _____
- B- La personne doit détenir un diplôme universitaire _____
- a) en psycho-éducation _____
 - b) en travail social _____
 - c) en récréologie _____

Q. 6 À l'occasion de l'embauche de votre personnel salarié actuel et futur, indiquez, selon un ordre qui va du plus important (1) au moins important (7) les critères de sélection qui sont pris en considération dans votre organisme.

Critère de sélection	Ordre d'importance
a) Formation appropriée	()
b) Expérience de travail pertinente	()
c) Expérience auprès de la clientèle desservie	()
d) Expérience en milieu communautaire	()
e) Autonomie de travail et sens des responsabilités	()
f) Capacité de travail en équipe	()
g) Autre : spécifiez _____	()

Q. 7 Pouvez-vous nous indiquer si votre organisme éprouve des difficultés relativement aux situations suivantes :

	Beaucoup de difficultés	Assez de difficultés	Peu de difficultés	Aucune difficulté
a) Recrutement de personnel qualifié	1	2	3	4
b) Compétence du personnel	1	2	3	4
c) Roulement du personnel	1	2	3	4
d) Motivation et implication du personnel	1	2	3	4
e) Habileté dans les relations avec la clientèle	1	2	3	4
f) Encadrer et motiver les bénévoles	1	2	3	4
g) Polyvalence du personnel	1	2	3	4
h) Ajouts de responsabilités au sein de l'organisme en fonction de la réforme de la santé et des services sociaux	1	2	3	4
i) Autre, spécifiez _____	1	2	3	4

Q. 8 Si vous éprouvez des difficultés de recrutement, quelles en sont les causes ?

- A) Aucune difficulté : q
- B) Si oui, lesquelles ? (cocher plus d'une case s'il y a lieu)
- a) Travail offert temporaire q
- b) Conditions salariales peu attrayantes q
- c) Conditions de travail peu attrayantes q
- d) Travail en région éloignée q
- e) Manque de candidats ayant la formation nécessaire q
- f) Manque de candidats avec l'expérience recherchée q
- g) Manque de candidats ayant les aptitudes q

Q. 9 Si vous employez actuellement des personnes ayant une formation en techniques d'éducation spécialisée, comment évaluez-vous .. ?

	Très satisfaisant	Assez satisfaisant	Peu satisfaisant	Insatisfaisant
a) Le niveau de compétence	1	2	3	4
b) Les habiletés et techniques d'intervention auprès de la clientèle	1	2	3	4
c) La capacité de travail en équipe	1	2	3	4
d) La planification et l'organisation	1	2	3	4
e) Le dynamisme, l'engagement personnel et le sens des responsabilités	1	2	3	4
f) Le niveau de rendement global	1	2	3	4

Passez à 11

Q. 10 Si votre organisme n'a pas à son emploi de personnes détenant un DEC en Techniques d'éducation spécialisée, est-ce parce que ... ?

- a) On connaît peu ou pas les compétences des techniciens en éducation spécialisée q
- b) On a une perception plus ou moins positive des techniciens en éducation spécialisée q
- c) On n'a pas de poste correspondant à ce type de formation q
- d) La formation n'est pas déterminante dans nos critères d'embauche q
- e) Le travail que pourrait faire une telle personne est fait par des bénévoles q
- f) Nous n'avons pas les ressources financières nécessaires q
- g) Autre raison, spécifiez : _____ q

Q. 11 Si vous employez actuellement des personnes ayant une formation en techniques d'intervention en loisir, comment évaluez-vous .. ?

	Très satisfaisant	Assez satisfaisant	Peu satisfaisant	Insatisfaisant
a) Le niveau de compétence	1	2	3	4
b) Les habiletés et techniques d'intervention auprès de la clientèle	1	2	3	4
c) La capacité de travail en équipe	1	2	3	4
d) La planification et l'organisation	1	2	3	4
e) Le dynamisme, l'engagement personnel et le sens des responsabilités	1	2	3	4
f) Le niveau de rendement global	1	2	3	4

Passez à 13

2. Résultats de l'enquête menée auprès des organismes (Nombre de répondants : 220)

1. Personnel rémunéré

Non	Oui
31	189
14,1 %	85,9 %

a) Répartition

	Nombre	Pourcentage
1 à 3	98	51,9
4 à 10	66	34,9
11 à 15	14	7,4
16 et plus	11	5,8

b) Nombre total : 1 011

c) Statut :

Temps plein	Temps partiel
57,8 %	42,2 %

- 68,6 % des organismes ont du personnel à temps plein.
- 56,4 % des organismes ont du personnel à temps partiel.
- 33,6 % des organismes emploient du personnel contractuel ou saisonnier.

d) Engagement selon la source de financement

	SERVICES À LA CLIENTÈLE			Autres services		
	Organismes Nombre	Employés		Organismes Nombre	Employés	
		Nombre	Pourcentage		Nombre	Nombre
- Projets d'emploi	88	416	36,2	31	83	52,5
- Programme de subvention particulier	46	108	9,4	5	7	4,4
- Financement général	140	592	51,5	25	46	29,1
- Autre	16	34	3	7	22	13,9
Total		1150	100		158	100

2. Ressources bénévoles

	Nombre d'org	Bénévoles	Pourcentage
- C.A.	213	1 796	9,4
- Auprès de la clientèle	196	15 231	79,9
- Administration	158	2 028	10,6
		19 055	100

3. Intervention des employées et employés affectés aux programmes et services

- directement auprès de la clientèle : 69,8 % (moyenne)
- auprès des bénévoles : 30,2 %

4. Tendance future des organismes en ce qui a trait aux services et programmes

- a) Augmentation de l'intervention des employées et employés auprès de la clientèle 31,9 %
- b) Augmentation de l'intervention bénévole soutenue par les employées et employés 40,7 %
- c) Importance accrue de l'intervention des bénévoles seulement 16,7 %
- d) Augmentation de l'intervention des employées et employés auprès de la clientèle et de l'intervention bénévole soutenue par les employées et employés 10,8 %

5. Diplômes

	Temps plein	Temps partiel	Contr./occ.
- DEC éducation spécialisée	68	11	8
- DEC travail social	54	16	6
- DEC intervention en loisir	16	3	0
- DEC intervention en délinquance	2	3	4
- Psycho-éducation	34	22	18
- Travail social	73	23	12
- Récréologie	29	2	2
	276	80	50

6. Proportion des organismes appliquant les critères d'engagement suivants :

- DEC éducation spécialisée	10,5 %
- DEC travail social	14,1 %
- DEC intervention en loisir	3,6 %
- DEC intervention en délinquance	3,2 %
- Psycho-éducation	5,9 %
- Travailleur social	13,2 %
- Récréologie	3,6 %

7. Ordre de priorité des critères d'engagement

- Formation	35,6 %
- Autonomie et responsabilités	25,7 %
- Expérience auprès de la clientèle	23 %
- Expérience de travail	23 %
- Capacité de travail en équipe	12 %
- Expérience communautaire	8,4 %
- Autre	4,2 %

8. Difficultés éprouvées :

	Beaucoup	Assez	Peu	Aucune
a) Recrutement de personnel qualifié	7,7 %	16,4 %	31,9 %	44 %
b) Compétence du personnel	3,4 %	14 %	37,7 %	44,9 %
c) Roulement du personnel	12,7 %	12,7 %	29,3 %	45,4 %
d) Motivation et engagement du personnel	2,4 %	9,8 %	38 %	49,8 %
e) Habileté dans les relations avec la clientèle	0,5 %	4,4 %	46,1 %	49 %
f) Capacité d'encadrer et de motiver les bénévoles	4,4 %	18 %	44,4 %	33,2 %
g) Polyvalence du personnel	2,5 %	13,2 %	39,7 %	44,6 %
h) Ajout de responsabilités en fonction de la réforme de la santé et des services sociaux	6,3 %	33,9 %	40,2 %	19,6 %

9. Raisons des difficultés de recrutement

a) Aucune difficulté de recrutement	48,6 %
b) Travail offert temporaire	18,2 %
c) Conditions salariales peu attrayantes	27,7 %
d) Conditions de travail peu attrayantes	7,7 %
e) Travail en région éloignée	3,2 %
f) Manque de candidates et candidats ayant la formation nécessaire	6,4 %
g) Manque de candidates et candidats ayant l'expérience recherchée	8,2 %
h) Manque de candidates et candidats ayant les aptitudes nécessaires	9,5 %

10. Évaluation des techniciens en éducation spécialisée (TES) employés par les organismes

	Très satisfaisant	Assez satisfaisant	Peu satisfaisant	Insatisfaisant	Nombre
a) Niveau de compétence	64,6 %	31,3 %	0 %	4,2 %	48
b) Habiletés et techniques d'intervention auprès de la clientèle	59,2 %	30,6 %	8,2 %	2 %	49
c) Capacité de travail en équipe	57,1 %	36,7 %	4,1 %	2 %	49
d) Planification et l'organisation	59,2 %	26,5 %	10,2 %	4,1 %	49
e) Dynamisme, engagement et responsabilisation	79,6 %	18,4 %	0 %	2 %	49
f) Niveau de rendement global	52,1 %	43,8 %	2,1 %	2,1 %	48

11. Raisons pour lesquelles ils n'emploient pas de TES

a) Méconnaissance des compétences des techniciennes et techniciens en éducation spécialisée	2,2 %
b) Perception plus ou moins positive des techniciennes et techniciens en éducation spécialisée	1,4 %
c) Pas de poste correspondant à ce type de formation dans l'organisme	43,2 %
d) La formation n'est pas déterminante dans nos critères d'engagement	22,3 %
e) Le travail que pourrait faire une telle personne est fait par des bénévoles	9,4 %
f) Nous n'avons pas les ressources financières nécessaires	38,1 %

12. Évaluation des techniciens en intervention en loisir (TIL) employés par les organismes

	Très satisfaisant	Assez satisfaisant	Peu satisfaisant	Insatisfaisant	Nombre
a) Niveau de compétence	58,8 %	41,2 %	0 %	0 %	17
b) Habiletés et techniques d'intervention auprès de la clientèle	47,1 %	47,1 %	5,9 %	0 %	17
c) Capacité de travail en équipe	64,7 %	29,4 %	5,9 %	0 %	17
d) Planification et organisation	70,6 %	23,5 %	5,9 %	0 %	17
e) Dynamisme, engagement et responsabilisation	70,6 %	23,5 %	5,9 %	0 %	17
f) Niveau de rendement global	58,8 %	35,3 %	5,9 %	0 %	17

13. Raisons pour lesquelles ils n'emploient pas de TIL

a) Méconnaissance des compétences des techniciennes et techniciens en intervention en loisir	4,6 %
b) Perception plus ou moins positive des techniciennes et techniciens en loisir	1,1 %
c) Pas de poste correspondant à ce type de formation	54,6 %
d) La formation n'est pas déterminante dans nos critères d'engagement	17,2 %
e) Le travail que pourrait faire une telle personne est fait par des bénévoles	10,9 %
f) Nous n'avons pas les ressources financières nécessaires	30,5 %

14. Engagement de personnel rémunéré au cours des douze prochains mois :

a) Oui	29,5 %	1 employée ou employé	15,5 %
b) Non	47,3 %	2 employées ou employés	4,5 %
c) Ne sait pas	20,9 %	3 employées ou employés	4,5 %
Non mentionné	2,3	Plus de 3	1,8 %
		Non précisé	3,1 %

	Ensemble	Secteurs				Régions			
		I	II	III	IV	Mtl Laval	Québec	Périphériques	Ressources
Engagement – services directs à la clientèle									
<i>Nombre d'organismes engageant du personnel dans le contexte (A)</i>									
- de projets d'emploi	88	51	4	5	28	17	5	40	26
- de programmes de subvention particuliers	46	21	7	6	12	10	2	24	10
- du financement général	140	66	12	14	48	32	11	61	36
- d'autres possibilités	16	7	1	2	6	5	1	6	4
<i>Proportion d'organismes engageant du personnel dans le contexte</i>									
- de projets d'emploi	40 %	49 %	25 %	21,7 %	36,4 %	36,2 %	26,3 %	41,2 %	45,6 %
- de programmes de subvention particuliers	20,9 %	20,2 %	43,8 %	26,1 %	15,6 %	21,3 %	10,5 %	24,7 %	17,5 %
- du financement général	63,6 %	63,5 %	75 %	60,9 %	62,3 %	68,1 %	57,9 %	62,9 %	63,2 %
- d'autres possibilités	7,3 %	6,7 %	6,3 %	8,7 %	7,8 %	10,6 %	5,3 %	6,2 %	7 %
<i>Nombre d'employées et employés engagés dans le contexte (B)</i>									
- de projets d'emploi	416	250	13	14	139	52	24	205	135
- de programmes de subvention particuliers	108	44	24	16	24	23	2	57	26
- du financement général	592	274	89	47	182	195	28	247	122
- d'autres possibilités	34	16	1	5	12	5	3	10	12
- total	1 150	584	127	82	357	275	57	519	295
<i>Proportion d'employées et employés engagés dans le contexte</i>									
- de projets d'emploi	36,2 %	42,8 %	10,2 %	17,1 %	38,9 %	18,9 %	42,1 %	39,5 %	45,8 %
- de programmes de subvention particuliers	9,4 %	7,5 %	18,9 %	19,5 %	6,7 %	8,4 %	3,5 %	11 %	8,8 %
- du financement général	51,5 %	46,9 %	70,1 %	57,3 %	51 %	70,9 %	49,1 %	47,6 %	41,4 %
- d'autres possibilités	3 %	2,7 %	0,8 %	6,1 %	3,4 %	1,8 %	5,3 %	1,9 %	4,1
- total	100 %	100 %							
<i>Ratio employées et employés engagés / organisme (B/A)</i>									
- de projets d'emploi	4,73	4,90	3,25	2,80	4,96	3,06	4,80	5,13	5,19
- de programmes de subvention particuliers	2,35	2,10	3,43	2,67	2,00	2,30	1,00	2,38	2,60
- du financement général	4,23	4,15	7,42	3,36	3,79	6,09	2,55	4,05	3,39
- d'autres possibilités	2,13	2,29	1,00	2,50	2,00	1,00	3,00	1,67	3,00
- total	13,43	13,43	15,10	11,32	12,76	12,45	11,35	13,22	14,18

	Ensemble	Secteurs				Régions			
		I	II	III	IV	Mtl Laval	Québec	Périphériques	Ressources
Ressources bénévoles									
<i>Nombre d'organismes ayant des bénévoles (A)</i>									
- au C.A.	213	102	16	21	74	46	18	94	55
- auprès de la clientèle	196	93	14	19	70	44	15	87	50
- à l'administration	158	74	9	17	58	36	13	75	34
<i>Proportion d'organismes ayant des bénévoles</i>									
- au C.A.	96,8 %	98,1 %	100 %	91,3 %	96,1 %	97,9 %	94,7 %	96,9 %	96,5 %
- auprès de la clientèle	89,1 %	89,4 %	87,5 %	82,6 %	90,9 %	93,6 %	78,9 %	89,7 %	87,7 %
- à l'administration	71,8 %	71,2 %	56,3 %	73,9 %	75,3 %	76,6 %	68,4 %	77,3 %	59,6 %
<i>Nombre de bénévoles (B)</i>									
- au C.A.	1 796	886	117	171	622	422	148	786	440
- auprès de la clientèle	15 231	7 464	193	660	6 914	2 352	711	8 832	3 336
- à l'administration	2 028	983	43	120	882	443	98	996	491
<i>Ratio de bénévoles (B/A)</i>									
- au C.A.	8,43	8,69	7,31	8,14	8,41	9,17	8,22	8,36	8,00
- auprès de la clientèle	77,71	80,26	13,79	34,74	98,77	53,45	47,40	101,52	66,72
- à l'administration	12,84	13,28	4,78	7,06	15,21	12,31	7,54	13,28	14,44
<i>Proportion moyenne de l'intervention des employées et employés affectés aux programmes et services</i>									
- directement auprès de la clientèle	69,8 %	64,7 %	86,3 %	84,6 %	68,5 %	68,6 %	72,1 %	67,4 %	74,2 %
- auprès des bénévoles	30,2 %	35,8 %	13,7 %	15,4 %	31,5 %	31,4 %	27,9 %	32,6 %	25,8 %
<i>Tendance future des organismes à l'égard des services et programmes</i>									
- augmentation de l'intervention des employées et employés auprès de la clientèle	31,9 %	26,6 %	86,7 %	54,5 %	20,5 %	27,3 %	35,3 %	25,8 %	44,4 %
- augmentation de l'intervention bénévole soutenue par les employées et employés	40,7 %	45,7 %	13,3 %	27,3 %	43,8 %	47,7 %	23,5 %	49,4 %	25,9 %
- importance accrue de l'intervention des bénévoles seulement	16,7 %	14,9 %	0 %	9,1 %	24,7 %	9,1 %	17,6 %	15,7 %	20,4 %
- accroissement de l'intervention des employées et employés auprès de la clientèle et de l'intervention bénévole soutenue par les employées et employés	10,8 %	12,8 %	0 %	9,1 %	11 %	15,9 %	11,8 %	9 %	9,3 %

	Ensemble	Secteurs				Régions			
		I	II	III	IV	Mtl Laval	Québec	Périphériques	Ressources
Diplômes liés à l'emploi									
<i>Nombre d'employés à plein temps possédant un</i>									
- DEC en éducation spécialisée	68	42	5	12	9	31	12	13	12
- DEC en travail social	54	42	4	4	4	18	14	19	3
- DEC en intervention en loisir	16	13	1	1	1	1	s/o	12	3
- diplôme universitaire en psycho-éducation	34	25	2	3	4	18	1	10	5
- diplôme universitaire en travail social	73	45	13	5	10	25	10	33	5
- diplôme universitaire en récréologie	29	18	3	6	2	16	s/o	11	2
<i>Nombre d'employés à temps partiel possédant un</i>									
- DEC en éducation spécialisée	11	4	1	3	3	2	s/o	5	4
- DEC en travail social	16	3	4	2	7	1	5	2	8
- DEC en intervention en loisir	3	2	s/o	s/o	1	1	1	s/o	1
- diplôme universitaire en psycho-éducation	22	6	13	2	1	12	1	8	1
- diplôme universitaire en travail social	23	5	4	4	10	6	5	10	2
- diplôme universitaire en récréologie	2	1	s/o	s/o	1	1	s/o	1	s/o
<i>Nombre total d'employées et employés possédant un</i>									
- DEC en éducation spécialisée	87	51	6	17	13	36	12	22	17
- DEC en travail social	76	48	9	6	13	22	19	24	11
- DEC en intervention en loisir	19	15	1	1	2	2	1	12	4
- diplôme universitaire en psycho-éducation	74	45	18	6	5	42	2	23	7
- diplôme universitaire en travail social	108	52	22	10	24	37	16	46	9
- diplôme universitaire en récréologie	33	20	3	7	3	18	s/o	13	2
<i>Proportion d'organismes appliquant les critères d'engagement suivants :</i>									
- DEC en éducation spécialisée	10,5 %	10,6 %	s/o	21,7 %	9,1 %	2,1 %	15,8 %	13,4 %	10,5 %
- DEC en travail social	14,1 %	18,3 %	6,3 %	17,4 %	9,1 %	6,4 %	31,6 %	14,4 %	14 %
- DEC en intervention en loisir	3,6 %	2,9 %	s/o	8,7 %	3,9 %	s/o	s/o	7,2 %	1,8 %
- DEC en intervention en délinquance	3,2 %	2,9 %	s/o	17,4 %	s/o	4,3 %	s/o	3,1 %	3,5 %
- diplôme universitaire en psycho-éducation	5,9 %	3,8 %	6,3 %	17,4 %	5,2 %	10,6 %	5,3 %	6,2 %	1,8 %
- diplôme universitaire en travail social	13,2 %	10,6 %	18,8 %	17,4 %	14,2 %	19,1 %	21,1 %	11,3 %	8,8 %
- diplôme universitaire en récréologie	3,6 %	1,9 %	6,3 %	8,7 %	3,9 %	6,4 %	s/o	3,1 %	3,5 %

	Ensemble	Secteurs				Régions			
		I	II	III	IV	Mtl Laval	Québec	Périphériques	Ressources
Critères d'engagement									
- formation appropriée	34,6 %	33,7 %	33,3 %	59,1 %	27,1 %	24,4 %	40 %	43 %	25,5 %
- autonomie et sens des responsabilités	25,7 %	25,3 %	26,7 %	18,2 %	28,8 %	26,7 %	26,7 %	27,9 %	19,1 %
- expérience auprès de la clientèle servie	23 %	20 %	40 %	9,1 %	28,8 %	11,1 %	20 %	27,9 %	25,5 %
- expérience de travail pertinente	23 %	28,4 %	13,3 %	9,1 %	22 %	31,1 %	13,3 %	22,1 %	19,1 %
- capacité de travailler en équipe	12 %	9,5 %	20 %	9,1 %	15,3 %	15,6 %	13,3 %	15,1 %	2,1 %
- expérience en milieu communautaire	8,4 %	9,5 %	0 %	0 %	11,9 %	2,2 %	13,3 %	8,1 %	12,8 %
- autre	4,2 %	2,1 %	0 %	9,1 %	6,8 %				
Difficultés éprouvées par les organismes									
<i>Recrutement de personnel qualifié</i>									
- beaucoup et assez de difficultés	24,1 %	17,5 %	31,3 %	31,8 %	29,2 %	23,9 %	22,2 %	20,7 %	31,4 %
- peu de difficultés	31,9 %	36,1 %	31,3 %	27,3 %	27,8 %	30,4 %	16,7 %	40,2 %	23,5 %
- pas de difficulté	44 %	46,4 %	37,5 %	40,9 %	43,1 %	45,7 %	61,1 %	39,1 %	45,1 %
<i>Compétence du personnel</i>						99,8 %			
- beaucoup et assez de difficultés	17,4 %	14,6 %	6,3 %	30,4 %	19,4 %	15 %	16,7 %	15,1 %	24 %
- peu de difficultés	37,7 %	42,7 %	56,3 %	39,1 %	26,4 %	45,7 %	5,6 %	43 %	32 %
- pas de difficulté	44,9 %	42,7 %	37,5 %	30,4 %	54,2 %	39,1 %	77,8 %	41,9 %	44 %
<i>Roulement du personnel</i>									
- beaucoup et assez de difficultés	25,4 %	30,2 %	0 %	43,4 %	18,6 %	34,8 %	16,7 %	22 %	26 %
- peu de difficultés	29,3 %	31,3 %	43,8 %	21,7 %	25,7 %	23,9 %	16,7 %	30,8 %	36 %
- pas de difficulté	45,4 %	38,5 %	56,3 %	34,8 %	55,7 %	41,3 %	66,7 %	47,3 %	38 %
<i>Motivation et engagement du personnel</i>									
- beaucoup et assez de difficultés	12,2 %	10,4 %	13,3 %	13 %	14,1 %	6,8 %	11,1 %	9,7 %	22 %
- peu de difficultés	38 %	38,5 %	40 %	39,1 %	36,6 %	40,9 %	27,8 %	38,7 %	38 %
- pas de difficulté	49,8 %	51 %	46,7 %	47,8 %	49,3 %	52,3 %	61,1 %	51,6 %	40 %
<i>Habilité dans les relations avec la clientèle</i>									
- beaucoup et assez de difficultés	4,9 %	6,3 %	6,3 %	9,1 %	1,4 %	2,3 %	11,1 %	3,3 %	8 %
- peu de difficultés	46,1 %	46,3 %	50 %	59,1 %	40,8 %	45,5 %	16,7 %	51,1 %	48 %
- pas de difficulté	49 %	47,4 %	43,8 %	31,8 %	57,7 %	52,3 %	72,2 %	45,7 %	44 %

	Ensemble	Secteurs				Régions			
		I	II	III	IV	Mtl Laval	Québec	Périphériques	Ressources
<i>Encadrement et motivation des bénévoles</i>									
- beaucoup et assez de difficultés	22,4 %	20,9 %	21,4 %	30,4 %	22,2 %	14 %	11,8 %	23,9 %	30,2 %
- peu de difficultés	44,4 %	43,8 %	71,4 %	39,1 %	41,7 %	44,2 %	41,2 %	45,7 %	43,4 %
- pas de difficulté	33,2 %	35,4 %	7,1 %	30,4 %	36,1 %	41,9 %	47,1 %	30,4 %	26,4 %
<i>Polyvalence du personnel</i>									
- beaucoup et assez de difficultés	15,7 %	16 %	25 %	17,3 %	12,7 %	11,4 %	16,7 %	10,8 %	28,6 %
- peu de difficultés	39,7 %	42,6 %	50 %	39,1 %	33,8 %	45,5 %	27,8 %	45,2 %	28,6 %
- pas de difficulté	44,6 %	41,5 %	25 %	43,5 %	53,5 %	43,2 %	55,6 %	44,1 %	42,9 %
<i>Ajout de responsabilités en fonction de la réforme du MSSS</i>									
- beaucoup et assez de difficultés	40,2 %	41,9 %	66,7 %	38,1 %	32,8 %	43,2 %	25 %	38,2 %	46,8 %
- peu de difficultés	40,2 %	39,5 %	33,3 %	38,1 %	43,3 %	35,1 %	31,3 %	47,2 %	34 %
- pas de difficulté	19,6 %	18,6 %	0 %	23,8 %	23,9 %	21,6 %	43,8 %	14,6 %	19,1 %
Raisons des difficultés de recrutement									
- Aucune difficulté de recrutement	48,6 %	50 %	62,5 %	56,5 %	41,6 %	44,7 %	42,1 %	53,6 %	45,6 %
- Travail offert temporaire	18,2 %	15,4 %	18,8 %	26,1 %	19,5 %	21,3 %	5,3 %	15,5 %	24,6 %
- Conditions salariales peu attrayantes	27,7 %	28,8 %	18,8 %	34,8 %	26 %	34 %	15,8 %	26,8 %	28,1 %
- Conditions de travail peu attrayantes	7,7 %	4,8 %	18,8 %	17,4 %	6,5 %	8,5 %	5,3 %	6,2 %	10,5 %
- Travail en région éloignée	3,2 %	1,9 %	12,5 %	0 %	3,9 %	s/o	s/o	3,1 %	7 %
- Manque de candidates et candidats ayant la formation nécessaire	6,4 %	5,8 %	12,5 %	8,7 %	5,2 %	4,3 %	5,3 %	8,2 %	5,3 %
- Manque de candidates et candidats ayant l'expérience recherchée	8,2	7,7 %	12,5 %	4,3	9,1	10,6 %	5,3 %	6,2 %	10,5 %
- Manque de candidates et candidats ayant les aptitudes nécessaires	9,5	5,8 %	12,5 %	4,3 %	15,6 %	17 %	5,3 %	6,2 %	10,5 %
Proportion d'organismes employant actuellement des TES	22,3 %	20,2 %	37,5 %	43,5 %	15,6 %	23,4 %	21,1 %	22,7 %	21,1 %
Principales raisons pour lesquelles les organismes n'emploient pas de TES									
- pas de poste correspondant à ce type de formation	43,2 %	52,2 %	40 %	40 %	40 %	70,4 %	40 %	31,7 %	43,6 %
- pas les ressources financières nécessaires	38,1 %	33,3 %	50 %	50 %	40 %	37 %	30 %	38,1 %	41 %
- cette formation n'est pas déterminante dans leurs critères d'engagement	22,3 %	17,4 %	30 %	30 %	26 %	29,6 %	20 %	19 %	23,1 %

	Ensemble	Secteurs				Régions			
		I	II	III	IV	Mtl Laval	Québec	Périphériques	Ressources
Proportion d'organismes employant actuellement des TIL	7,7 %	7,7 %	(12,5 %)	(8,7 %)	6,5 %	6,4 %	(5,3 %)	8,2 %	8,8 %
Principales raisons pour lesquelles les organismes n'emploient pas de TIL									
- pas de poste correspondant à ce type de formation	54,6 %	63,4 %	20 %	16,7 %	27,1 %	62,9 %	58,3 %	48,1 %	56,3 %
- pas les ressources financières nécessaires	30,5 %	26,8 %	26,7 %	50 %	30,5 %	25,7 %	25 %	37 %	22,9 %
- cette formation n'est pas déterminante dans leurs critères d'engagement	17,2 %	9,8 %	20 %	16,7 %	27,1 %	31,4 %	8,3 %	14,8 %	12,5 %
Proportion d'organismes prévoyant engager du personnel au cours des douze prochains mois									
- oui	29,5 %	36,5 %	25 %	17,4 %	24,7 %	23,4 %	10,5 %	34 %	33,3 %
- 1 employée ou employé	15,5 %	20,2 %	12,5 %	4,3 %	13 %	8,5 %	10,5 %	20,6 %	14 %
- 2 employées ou employés	4,5 %	5,8 %	6,3 %	4,3 %	2,6 %	4,3 %	s/o	4,1 %	7 %
- 3 employées ou employés	4,5 %	5,8 %	---	4,3 %	3,9 %	2,1 %	s/o	5,2	7 %
- plus de 3 employées ou employés	1,8 %	2,9 %	---	---	---	4,3 %	s/o	1 %	1,8 %
- non précisé	3,1	1,9 %	6,3 %	4,3 %	5,2 %	4,3 %	s/o	3,1 %	3,5 %
- non	47,3 %	43,3 %	43,8 %	39,1 %	55,8 %	57,4 %	63,2 %	41,2 %	43,9 %
- ne sait pas	20,9 %	15,4 %	31,3 %	43,5 %	19,5 %	19,1 %	15,8 %	23,7 %	19,3 %
- non mentionné	2,3 %	4,8 %	0 %	0 %	0 %	0 %	10,5 %	1 %	3,5 %

Éducation

Québec 

17-2054-05