

TRAVAIL EN VUE
**ÉTUDE DU PROFIL DES COLLECTIVITÉS,
DES RESSOURCES
ET OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE**

Une formation en ligne pour les femmes
de 40 ans et plus en réorientation professionnelle

Projet Femmes, technologies d'apprentissage
et marché du travail

Conception et rédaction :

Lorraine Cadotte Ph. D., coordonnatrice de projet

Recherche :

Brenda Veer, conseillère d'orientation

Comité pédagogique

Monique Imbeau, Accès-Travail-Femmes

Suzanne Gendron, De Soi à l'Emploi

Lucie Gauvreau, Option Femmes Emploi – (O.F.E)

Nathalie Cloutier, SORIF - Service d'Orientation et de Recherche d'emploi pour l'Intégration des Femmes au travail

Line Landry, Y des femmes de Montréal, Orientation et Service en Emploi – (O.S.E.)

Révision : Jeanne Le Gal

Diffusion :

Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 101

Montréal (Québec) H2Y1E6

Téléphone : 514-876-1180

Télécopieur : 514-876-1325

Courriel: info@cdeacf.ca

Site Internet : www.cdeacf.ca

Cette étude s'inscrit dans le cadre du projet « Femmes, technologies d'apprentissage et marché du travail ». Il a pu être réalisé grâce à l'aide financière du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles du ministère des Ressources humaines et Développement social Canada.



Ressources humaines et
Développement social Canada

Human Resources and
Social Development Canada

La reproduction du présent document, en tout ou en partie, est autorisée à condition d'en mentionner la source et de ne pas l'utiliser à des fins commerciales.

ISBN : 978-2-922995-33-6 (version imprimée)

ISBN : 978-2-922995-34-3 (version électronique)

Dépôt légal – Bibliothèque et archives Canada, 2008

Dépôt légal – Bibliothèque et archives nationales Québec, 2008

Disponible sur Internet : http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/127962.pdf
http://www.fadafem.ca/pdf/Etude_40ans+.pdf

Table des matières

PRÉSENTATION	4
BUTS DE L'ÉTUDE DES BESOINS.....	5
MÉTHODE.....	6
1. DESCRIPTION DE LA COLLECTIVITÉ NATIONALE.....	7
1.1 LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES FEMMES DE 40 ANS ET PLUS.....	7
1.2 LA SITUATION EN EMPLOI DES FEMMES	9
1.2.1 La situation en emploi des femmes au Québec	9
1.2.2 La situation en emploi des femmes au Canada	11
1.3 PROFIL DE LA COLLECTIVITÉ PAR RAPPORT AUX TIC	13
1.3.1 Accès et utilisation des TIC par les femmes	13
1.3.2 Accès et utilisation des TIC dans les groupes de femmes.....	15
SYNTHÈSE.....	18
2. DESCRIPTION DES GROUPES DU COMITÉ PÉDAGOGIQUE ET DES USAGÈRES ...	20
2.1 LES GROUPES DU COMITÉ PÉDAGOGIQUE.....	20
2.1.1 Programmes d'orientation professionnelle.....	22
2.1.2 Usage informatique des groupes	24
2.2 PROFIL DES USAGÈRES DES GROUPES DU COMITÉ PÉDAGOGIQUE.....	25
2.2.1 Profil sociodémographique	26
2.2.2 Profil par rapport à l'emploi.....	28
2.2.3 Profil par rapport à l'accès et l'utilisation des TIC	29
SYNTHÈSE.....	31
3. BESOINS ET COMPÉTENCES	33
CONCLUSION	35
BIBLIOGRAPHIE.....	37

PRÉSENTATION

Ce rapport présente les résultats d'une étude de besoins préparatoire à la conception d'une formation en ligne destinée aux femmes francophones de 40 ans et plus qui désirent entreprendre un processus de réorientation professionnelle. L'étude des besoins constitue la première étape de ce projet, (réalisée en 2006). Elle servira d'inspiration aux étapes suivantes, soit la conception (design pédagogique), le développement et la diffusion de cette formation à distance que nous nommerons : *Travail en vue* (<http://travailenvue.netfemmes.cdeacf.ca>). Si cette recherche présente certaines limites compte tenu du temps dont nous disposons, il faut préciser que nous aurons l'occasion d'en approfondir certains aspects dans les étapes subséquentes.

Cette formation en ligne s'inscrit dans le cadre du projet **Femmes, technologies d'apprentissage et marché du travail**. Ce projet est réalisé grâce à l'aide financière du Bureau des technologies d'apprentissage, du ministère des Ressources humaines et Développement social Canada.

Femmes, technologies d'apprentissage et marché du travail est le 2^e volet de FADAFEM dont les objectifs sont les suivants :

- *Habiliter les principaux regroupements de femmes du Québec et des communautés francophones du Canada à utiliser les technologies de l'information et de la communication (TIC) pour faciliter l'apprentissage;*
- *Améliorer et accroître la diffusion de leurs activités de formation et de perfectionnement professionnel auprès de leurs travailleuses, membres ou usagères de même que l'efficiencia et le rayonnement de leurs pratiques communautaires au sein de leurs collectivités.*

FADAFEM regroupe les partenaires suivants :

Partenaires communautaires :

- *Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF);*
- *Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT);*
- *Relais-femmes;*
- *Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale;*
- *Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFÉAS).*

Partenaire universitaire :

- *Service aux collectivités de l'UQAM.*

La formation en ligne pour les femmes francophones de 40 ans et plus qui désirent entreprendre un processus de réorientation professionnelle répondra aux préoccupations du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) ainsi qu'à son réseau

de membres et elle sera également disponible pour les organismes qui partagent les mêmes intérêts.

Buts de l'étude des besoins

Le but de l'étude est d'identifier les besoins, les lacunes ainsi que les actifs d'apprentissage de la collectivité ciblée par la formation en ligne *Travail en vue*. Avant d'entreprendre la conception et le développement d'une formation à distance, il convient de bien définir les caractéristiques de la clientèle et de situer les ressources déjà disponibles pour elle.

« Cette étape est essentielle parce qu'elle représente le processus par lequel on délimite, obtient et fournit des informations utiles permettant de juger des décisions éventuelles. » (Lebrun, 2001).

Cette étude de besoins constitue la première étape dans la conception de la formation en ligne du projet-pilote « Femmes, technologies d'apprentissage et marché du travail ». Elle guidera les étapes suivantes, soit l'élaboration des objectifs et des contenus de la formation, la conception du design pédagogique, le choix des stratégies d'apprentissage et des modes d'accompagnement.

L'étude se présente en trois sections. La première rendra compte des recherches documentaires et Internet pouvant nous renseigner sur la collectivité : le développement professionnel, la situation en emploi, l'accès aux technologies et leur usage. La deuxième section présentera le profil des organismes membres du comité pédagogique en lien avec la mise en œuvre de la formation en ligne et rend compte des recherches menées auprès des usagers de ces organismes, dressant le profil des femmes qui participent aux programmes. La troisième section portera sur les besoins de la clientèle ciblée et les objectifs de la formation. Une conclusion dégagera l'ensemble des observations de l'étude.

Dans un autre document que nous nommerons **Cartographie des actifs d'apprentissage**, nous trouverons des ressources complémentaires aux services offerts par les organismes en employabilité. Il s'agit d'une part, d'organismes communautaires et d'autre part, d'établissements qui offrent une formation formelle d'éducation aux adultes et qui demandent une inscription officielle. De plus, pour chaque localité, nous indiquerons quelques centres d'accès Internet, ainsi que de l'information sur le contexte de l'emploi.

Méthode

Cette étude des besoins se fonde sur deux types de données, **les données secondaires et les données primaires**.

La recension de recherches, d'analyses et de données statistiques déjà existantes nous a apporté l'information nécessaire à la définition de la clientèle cible au niveau national (Canada, Québec).

Pour élaborer la définition de cette clientèle cible et en arriver à une meilleure compréhension du contexte, nous avons formé un comité pédagogique composé de représentantes d'organismes oeuvrant exclusivement auprès des femmes francophones en processus d'orientation et de recherche d'emploi. Nous avons travaillé avec ce comité pédagogique au moment de l'analyse des besoins, dans cette première phase du projet de formation à distance. Nous le consulterons également pour l'élaboration du projet pilote, dans une deuxième phase.

Nous avons recueilli des données primaires auprès des cinq groupes qui composent le comité pédagogique. Des questionnaires ont été élaborés afin d'identifier les caractéristiques de la clientèle visée, ses habitudes d'utilisation de l'informatique et de l'Internet, ainsi que ses expériences relatives à l'emploi. Avec les représentantes des groupes, nous avons identifié la disponibilité des ressources informatiques des centres, leurs approches d'intervention ainsi que les activités en rapport avec l'employabilité. De plus, nous avons tenu trois rencontres avec les cinq groupes du comité pédagogique afin de valider l'information recueillie concernant les différents profils de la clientèle et de confirmer l'identification des besoins et des objectifs de la formation à distance.

1. Description de la collectivité nationale

Les données recueillies et que nous présentons dans ce chapitre concernent la collectivité au Québec et au Canada qui fait l'objet de cette étude : les femmes francophones de 40 ans et plus susceptibles d'entreprendre une démarche de réorientation et qui pourraient bénéficier de la formation en ligne. Les thèmes couvrent le développement professionnel, la situation des femmes en emploi, les femmes et les technologies ainsi que les groupes de femmes et les TIC.

La formation à distance s'adressera aux usagères des organismes membre du **Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail** (CIAFT); les organismes qui partagent les mêmes intérêts pourront également offrir à leurs usagères l'accès à cette formation. Le CIAFT est constitué de groupes et de personnes qui oeuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Depuis son congrès de fondation en 1984, cette organisation québécoise est reconnue comme un des principaux défenseurs communautaires des droits des femmes au travail.

La philosophie d'intervention du CIAFT repose sur le principe selon lequel l'autonomie financière des femmes est largement tributaire de leur accès au travail. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures favorisant la réponse aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail. Il offre à ses membres des services de formation, des bulletins de liaison, un centre virtuel de réseautage sur Internet et il veille à la défense des services spécifiques d'aide à l'emploi pour les femmes.

<http://www.femmesautravail.qc.ca>

1.1 Le développement professionnel des femmes de 40 ans et plus

Dans les années 1990, Armelle Spain, Lucille Bédard et Lucie Paiement, professeures-chercheuses au Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), ont mené une recherche auprès de 60 femmes âgées de 16 à 62 ans.

Leur recherche indique que, pour les femmes, la carrière est en interaction avec les différentes sphères d'activités de leur vie. Leur vie amoureuse, familiale ou sociale contribue à donner une direction à leur vie professionnelle.

Les valeurs au travail et le sens du travail tournent principalement autour des trois points suivants :

- le travail comme source de revenus : besoin matériel mais aussi besoin d'indépendance et de reconnaissance comme citoyenne à part entière;

- le travail comme contexte de rapports humains;
- le travail comme lieu de réalisation de soi.

Une réorientation professionnelle chez une femme de plus de 40 ans n'aura pas le même sens que chez une plus jeune.

- Plusieurs auteurs associent l'âge moyen à un état de dépression, à un sentiment d'impuissance, à un stade bouleversant pour l'estime de soi auxquels se greffent des troubles physiologiques et psychologiques irréversibles. Il va de soi que chez ces auteurs, mi-vie est synonyme de crise.
- Paradoxalement, d'autres chercheurs décrivent le mitan comme une période sereine de questionnement, accompagnée d'un regain d'énergie et de nouveaux défis. Ces derniers abordent l'étape mi-vie/mi-carrière comme une phase de transition positive, plutôt qu'une véritable crise dont l'occurrence serait plutôt grave.
Source : Cardinal, L., et Lamoureux, C. (1990) « La crise de la mi-carrière : état de la question ». Carriérologie, vol.4, no2.

Plusieurs phénomènes peuvent se manifester au mitan de la vie, couvrant la période de 40 ans à plus ou moins 65 ans :

- Le sens du temps : le temps est compté, relativisé. La personne constate les changements physiques et se trouve davantage confrontée aux thèmes de la maladie et de la mort;
- Le bilan : on évalue ses réalisations en les comparant à son idéal de la vingtaine. On prospecte les possibilités de développement personnel, d'avancement professionnel. On cherche une façon de se relancer en s'interrogeant sur le sens de la vie. On réalise que le seul véritable pouvoir est celui que l'on a sur soi;
- La maturité : on réalise que l'on a atteint une maîtrise de soi, une autorité, une assurance. On a aussi développé un système de valeurs qui permet un épanouissement affectif, un second départ, une liberté nouvelle;
- Les problèmes : la quarantaine peut s'avérer un moment de grande désillusion, de découragement, de désespoir si le bilan apparaît trop négatif et les possibilités limitées. Il arrive que les problèmes entraînent des crises reliées à des situations non résolues de l'enfance et de l'adolescence;
- La générativité : on ne veut pas disparaître sans laisser quelque chose de soi, des idées, des valeurs, des façons de faire;
- La profession : les réalisations professionnelles sont tout aussi importantes, même si on se rend compte que les possibilités d'avancement sont plus limitées;
- La société : la personne détient un pouvoir auquel les plus jeunes aspirent. Elle se sent une responsabilité dans le maintien des normes sociales d'où découle un fort sentiment d'implication sociale;

- Les relations : les relations avec les êtres, même les plus chers, passent par des mutations profondes (par exemple, modification de la vie de couple). L'amitié est davantage valorisée.
Source : Cardinal, L., et Lamoureux, C. (1990) « La crise de la mi-carrière : état de la question ». *Carriérologie*, vol.4, no2.

Une recherche de Nouveau Départ sur les femmes canadiennes de plus de 50 ans vivant dans un contexte francophone minoritaire met en relief les difficultés suivantes :

- discrimination systémique reliée à l'âge (50 ans et plus);
- sentiment d'absence de choix autres que de s'occuper de leur famille et d'activités bénévoles dans leur communauté;
- crainte d'assimilation chez de nombreuses femmes isolées;
- niveau de scolarité en général peu élevé. Plusieurs ont seulement des études élémentaires.
- faible quantité de ressources en français.

Source : Transition 50 : ressources et besoins, recherche-action sur la situation actuelle des femmes au tournant de la cinquantaine, (1999), Nouveau Départ National Inc.

En résumé, nous pouvons retenir que le développement professionnel des femmes de 40 ans et plus se réalise principalement dans une perspective globale qui intègre toutes les dimensions de la vie (familiale, sociale, amoureuse...). De plus, le développement professionnel est souvent entrecoupé de changements et de transitions (une séparation, prendre soin d'un parent...). L'heure est au bilan et le développement professionnel s'ajuste à des besoins différents. En situation minoritaire les femmes ont accès à peu de ressources.

1.2 La situation en emploi des femmes

1.2.1 La situation en emploi des femmes au Québec

Au Québec, en 2002, 75,8 % des femmes âgées de 30 à 44 ans étaient en emploi, alors que pour les femmes âgées de plus de 45 ans, le pourcentage passait à 36,6 %. Comparativement, chez les hommes âgés de 30 à 44 ans, le pourcentage était de 85,5 % en emploi et de 52,7 % pour les hommes âgés de plus de 45 ans (Tableau 1).

TABLEAU 1

Pourcentage de la population en emploi selon le sexe et l'âge Québec, 2002		
	Femmes	Hommes
	%	%
30 à 44 ans	75,8	85,5
45 ans et plus	36,6	52,7

Source : Institut de la statistique du Québec, 2004

La récente étude du Comité Aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre (2005), « Les femmes et le marché de l'emploi : la situation économique et professionnelle des Québécoises », nous informe de la situation en emploi des femmes de 45 ans et plus.

- L'Institut de la statistique du Québec reconnaît qu'il y aura de plus en plus de personnes âgées au Québec au cours des années à venir. La proportion de personnes de 45 à 64 ans devrait même atteindre 40% en 2005 et près de 45% en 2010.
- Le vieillissement de la population a comme corollaire une diminution de la population active, d'où la nécessité plus pressante de retenir les travailleuses et les travailleurs âgés au sein de cette population active, le nombre de jeunes ne suffisant plus à satisfaire à la demande de main-d'œuvre.
- Les femmes de 45 ans et plus sont donc appelées à constituer une part de plus en plus importante de la population active.
- La présence des femmes sur le marché de l'emploi ne cesse de s'accroître. De 1976 à 2003, le pourcentage de femmes occupant un emploi est passé de 37,4% à 54,6 %.
- En ce qui concerne les formes d'emplois, les deux tiers des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes (67,8 %). Le choix personnel et le manque d'offres d'emploi à temps plein sont les raisons les plus fréquemment citées par les femmes pour expliquer le choix d'un emploi à temps partiel.
- Quoiqu'elles soient plus présentes, leurs choix professionnels demeurent concentrés dans les mêmes domaines. On les retrouve surtout dans les industries productrices de services. Ainsi, on observe une continuité tant sur le plan de la répartition des emplois qu'en ce qui a trait à la division sexuelle du travail.
- En 2003, le travail des femmes dans le domaine de la production de biens était de 24,7 % par rapport à 53,7 % pour le domaine des services. Inversement, le travail pour les hommes se situe davantage dans le domaine des biens : 75,3 %, comparativement à 46,3 % dans le domaine des services (Tableau 2).

TABLEAU 2

Pourcentage par domaine d'emploi, selon le sexe, 2003		
	Femmes	Hommes
	%	%
Production de biens	24,7	75,3
Production de services	53,7	46,3

Source : Institut de la statistique du Québec, 2004

La situation des femmes immigrantes

L'étude de Sylvie Guyon « Les femmes immigrantes au Québec : une population défavorisée sur le marché de l'emploi » fait le point sur la situation particulière de cette clientèle.

- Le niveau moyen de participation au marché du travail des femmes immigrantes est faible, soit 48 % (7 % inférieur à celui des femmes nées au Canada);
- Le niveau de scolarité des femmes immigrantes est équivalent à celui de leurs homologues masculins et il est nettement plus élevé que celui des femmes nées au Canada;
- Dans certaines communautés immigrantes comme celle des asiatiques de l'Est et du Sud-Est et celle des Arabes, près de 60 % des femmes ont fait des études universitaires. Le niveau de scolarité ne peut donc en aucun cas expliquer les difficultés accrues des femmes immigrantes pour s'intégrer économiquement.

Source : Les femmes immigrantes au Québec : une population défavorisée sur le marché de l'emploi. Sylvie Guyon, agente de recherche au CAMO Personnes immigrantes, actes du colloque organisé les 21 et 22 mars 2003 pour la Table des groupes de femmes de Montréal « *Femmes des communautés culturelles et nouvelles réalités de l'emploi* ».

1.2.2 La situation en emploi des femmes au Canada

La population active comprend les personnes faisant partie de la population civile, âgées de 15 ans ou plus, lesquelles constituent l'ensemble des travailleuses disponibles au Canada. Pour être membre de la population active, un individu doit travailler (à temps plein ou à temps partiel) ou être sans travail mais être à la recherche d'un emploi.

Le taux d'activité des femmes âgées de 35 à 44 ans est de 83 %. L'écart n'est pas grand entre elles et les femmes âgées de 45 à 54 ans pour qui le taux d'activité est de 80 %. Cependant le taux d'activité baisse énormément pour les femmes âgées de 55 à 64 ans; il se situe à 49 % (Tableau 3).

TABLEAU 3

Femmes actives, au Canada, 2005			
	Femmes	Femmes actives	
	N en milliers	N en milliers	%
35 à 44 ans	2514,0	2078,4	83
45 à 54 ans	2382,6	1909,5	80
55 à 64 ans	1693,2	829,9	49

Source : Enquête sur la population active. Statistique Canada.

Les données suivantes, tirées de l'étude « Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail » (2003), nous informent que :

- Plus de femmes occupent un emploi en 2003 qu'en 1976, soit 57 % comparativement à 42 %;
- Les possibilités d'emploi augmentent avec le niveau de scolarité : 74 % des diplômées universitaires occupent un emploi comparativement à 59 % des diplômées du secondaire;
- Le taux d'emploi chez les femmes ayant des enfants augmente de façon spectaculaire : 72 % en 2003 comparativement à 39 % en 1976;
- Les mères seules sont moins susceptibles d'occuper un emploi : 68 % des mères seules sont en emploi comparativement à 72 % des mères de familles biparentales;
- Beaucoup de femmes occupent un emploi à temps partiel : 28 % des femmes faisant partie de la population active rémunérée;
- Il y a croissance du nombre de travailleuses autonomes : 11 % de toutes celles qui occupent un emploi;
- Les travailleuses se trouvent encore dans des professions traditionnellement occupées par des femmes : 70 % de l'ensemble des travailleuses se retrouvent dans les domaines de l'éducation, de la santé, du travail de bureau, des ventes et des services;
- Le taux de chômage est inférieur chez les femmes : 7,2 % des femmes de la population active, comparativement à 8 % des hommes.

En ce qui a trait à la situation des femmes en emploi, retenons d'abord que les femmes de plus de 45 ans ont un taux d'emploi beaucoup plus faible (37 %) que les femmes de 30 à 44 ans (76 %). De plus, les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois à temps partiel. Remarquons qu'elles sont concentrées dans les catégories d'emplois

de services. Les femmes immigrantes, pour leur part, affichent un taux de participation au marché du travail inférieur à celui des femmes nées au Canada. Finalement, les possibilités d'emploi augmentent avec le niveau de scolarité.

1.3 Profil de la collectivité par rapport aux TIC

1.3.1 Accès et utilisation des TIC par les femmes

Il est entendu que le virage technologique n'a pas atteint tout le monde de la même façon. Les femmes de plus de 40 ans ont la réputation de porter peu d'intérêt aux technologies. Les données qui suivent tentent de nous informer un peu plus en ce qui concerne leur utilisation des TIC. Certaines des études datent de quelques années; la situation évoluant rapidement dans ce domaine, nous pouvons penser qu'elle s'est améliorée.

Une étude canadienne « La femme dans l'économie et la société axées sur le savoir » de Heather C. Menzies (mars 1998), nous informe des principaux facteurs entravant la participation des femmes à Internet :

- Un environnement social froid et inhospitalier à l'égard des femmes;
- Un manque de formation convenable et de contenu pertinent;
- Un manque de données et de groupes de discussion intéressants et sûrs pour les femmes;
- La présence de harcèlement sexuel et la prolifération de la pornographie;
- Les coûts : 61 % des parents seuls ont indiqué que les coûts étaient un obstacle comparativement à 38 % de la population ; 41 % des femmes parmi les sans emploi, les étudiantes et les travailleuses à temps partiel disent ne pas avoir les moyens d'acheter un ordinateur;
- Les femmes consacrent plus de temps aux travaux ménagers et au soin des enfants;
- Beaucoup de femmes s'intéressent au processus et non au produit, entre autres, au processus de communication avec les autres.

Ces dernières données de Statistique Canada (2003) peuvent également nous éclairer quant à l'utilisation d'Internet dans les ménages canadiens (Tableau 4).

TABLEAU 4

Ménages utilisateurs d'Internet depuis la maison, selon l'activité en ligne (Tous les ménages) 2003.

Activités	%
Courrier électronique	52,1
Exploration générale	48,5
Information ayant trait à la santé	35,6
Pour trouver des renseignements/arrangements de voyage	33,6
Information du gouvernement	32,2
Transactions bancaires électroniques	30,8
Pour voir les nouvelles	30,2
Jouer à des jeux	27,9
Pour trouver des renseignements financiers	25,0
Éducation/formation conventionnelles	24,9
Pour trouver de l'information reliée aux sports	24,6
Autres services d'Internet	23,5
Obtenir et sauvegarder la musique	20,6
Chercher un emploi	19,6
Achats de biens et services	18,6
Groupes de causerie dialogue en direct	14,4

Source : Statistique Canada

Une étude plus récente réalisée entre 2000 et 2005 auprès de 6000 répondants aux États-Unis par le « Pew Internet & American Life Project » indiquait que les femmes et les hommes utilisaient Internet dans une proportion presque semblable, mais qu'ils en faisaient un usage différent.

- De manière générale, presque autant de femmes que d'hommes utilisent Internet : 66 % des femmes et 68 % des hommes disent naviguer sur le Web, une hausse de 20 % par rapport à 1995.
- Les femmes sont davantage intéressées à chercher des informations sur la santé et la religion, tandis que les hommes sont de plus grands consommateurs de nouvelles, de cotes boursières, de sports et de pornographie.
- Les femmes privilégient des activités qui incluent les relations humaines, tandis que les hommes ont tendance à préférer des activités qui sont orientées vers l'action.
- Davantage de femmes que d'hommes affirment que le courriel leur permet d'améliorer leurs relations avec leur famille, leurs amis et leurs collègues de travail.

- Les femmes sont plus nombreuses à envoyer des courriels pour partager des histoires, résoudre des problèmes et garder contact avec la famille et les amis.
- 63 % des femmes naviguent sur Internet pour passer le temps, comparativement à 70 % des hommes.
- Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à écouter et à télécharger de la musique, à payer des comptes et à regarder la météo.
- Les femmes affirment aller sur Internet plusieurs fois par jour dans une proportion de 39 %, comparativement à 44 % chez les hommes.

Bref, les femmes sont davantage intéressées au processus de la communication que peut offrir Internet (discussion, courriel, relation avec autrui) plutôt qu'à ses contenus qu'elles considèrent froids et inhospitaliers; elles affirment qu'Internet leur permet d'améliorer leurs relations.

1.3.2 Accès et utilisation des TIC dans les groupes de femmes

Si la formation en ligne s'adresse tout d'abord aux femmes, il n'en demeure pas moins qu'elle doit s'arrimer aux réalités technologiques des groupes communautaires, puisque ce sont ces groupes qui seront appelés à utiliser et à diffuser la formation. Deux études, l'une québécoise, l'autre canadienne, présentent quelques données, ici résumées, sur les conditions d'accès et d'utilisation dans les groupes communautaires de femmes.

1.3.2.1 Les groupes au Québec

L'étude de Relais-femmes révèle ce qui suit sur l'utilisation d'Internet par des groupes (12 groupes interviewés) de femmes du Québec. L'étude date de 1998; la situation s'est probablement améliorée.

Des difficultés liées à l'accès Internet :

- le branchement est coûteux;
- les connexions sont souvent lentes;
- les logiciels et systèmes informatiques sont parfois incompatibles;
- la disponibilité de l'information est volumineuse et la qualité n'est pas toujours exacte ou pertinente;
- les femmes manquent de temps à investir dans l'appropriation d'Internet;
- elles manquent de ressources pour la formation;
- les femmes interviewées en régions rurales ont souligné que la participation des groupes ruraux est faible, car pour certains groupes, Internet est encore inaccessible par manque d'une infrastructure adéquate.

Les groupes en région soulignent toutefois plusieurs avantages communicationnels :

- la réduction des coûts d'interurbains;
- l'accès plus rapide à une information d'actualité;
- une participation plus active au mouvement des femmes;
- la diminution de l'isolement régional;
- l'accès à des documents en français sur l'inforoute.

1.3.2.2 Les groupes au Canada

Les données suivantes sont extraites du rapport du sondage «Les femmes francophones en situation minoritaire au Canada et les technologies d'information et de communication », préparé par Michèle Ollivier et Ann Denis (mars 2002).

L'accès à Internet :

- Le rapport indique que moins de la moitié des groupes interrogés (50 groupes ont été interrogés) possède un ordinateur et que seulement 52 % des groupes ont accès à Internet. Quant aux membres de ces groupes, seulement 41,9 % auraient accès à Internet.
- Parmi les 21 groupes qui n'ont pas accès à Internet, un peu plus de la moitié disent souhaiter y avoir accès.
- D'une région à l'autre, l'accès à Internet varie énormément. Dans la région de l'Ouest et du Nord, 87,5 % des groupes ont accès à Internet en tant que groupe, comparativement à 36,8 % dans l'Est et à 33,3 % dans la région du Centre.
- Les groupes branchés utilisent l'Internet surtout pour le courriel, suivi par la recherche d'information sur le Web, la recherche de financement, ainsi que la diffusion d'information sur le groupe et ses activités. Seulement une minorité participe à des groupes de discussion, aux conférences informatisées, et au commerce électronique.
- Certaines répondantes ont également mentionné l'intérêt de faciliter le réseautage, par exemple par des groupes de discussion, l'échange d'information sur les activités des groupes et la diffusion de profils de femmes qui pourraient agir comme personnes-ressources.
- Un des obstacles à la participation des femmes francophones est l'insuffisance de contenu francophone reflétant la réalité de ces femmes vivant en milieu minoritaire.

En somme, les coûts, le temps et les ressources sont les principaux obstacles entravant l'accès à Internet dans les groupes communautaires. Les avantages d'Internet sont surtout

communicationnels (information actualisée, participation active aux mouvements des femmes et documents disponibles en français). Les groupes en région utilisent les technologies pour faire des recherches sur le Web, pour faire des demandes de subvention et pour communiquer leurs activités. Ces groupes ont de l'intérêt pour le réseautage. On déplore le manque de contenu francophone pour les femmes en milieu minoritaire.

Synthèse

En ce qui concerne le développement professionnel des femmes :

- Il se réalise dans une perspective globale qui intègre toutes les dimensions de la vie (familiale, sociale, amoureuse...);
- Il se déroule de façon non-linéaire, c'est-à-dire, entrecoupé de changements et de transitions (une maternité, une séparation, prendre soin d'un parent...);
- Il s'ajuste aux phénomènes reliés au milieu de la vie (modification des besoins, de la façon de se percevoir; l'heure du bilan...);
- En situation minoritaire, les femmes ont peu de ressources pour les aider dans leur développement professionnel.

En ce qui concerne la situation des femmes en emploi :

- Au Québec, les femmes de plus de 45 ans ont un taux d'emploi beaucoup plus faible (37 %) que les femmes de 30 à 44 ans (76 %);
- La forme d'emploi atypique la plus courante chez les femmes est l'emploi à temps partiel;
- Les femmes demeurent concentrées dans les mêmes catégories d'emplois (services).
- Les données canadiennes indiquent que les femmes de plus de 55 ans ont un taux d'emploi presque deux fois inférieur (49 %) à celui des femmes âgées de moins de 55 ans (80 %).
- Le niveau moyen de participation au marché du travail des femmes immigrantes est faible, soit 48 % (7 % inférieur à celui des femmes nées au Canada);
- Les possibilités d'emploi augmentent avec le niveau de scolarité : 74 % des diplômées universitaires occupent un emploi comparativement à 59 % des diplômées du secondaire;
- Tant au Québec qu'au Canada, les femmes de plus de 40 ans formeront une part très importante de la population active dans l'avenir.

En ce qui concerne les femmes et Internet :

- La participation des femmes à Internet tient dans le processus de communication qu'il représente (discussion, courriel, relation avec autrui); elles affirment qu'Internet leur permet d'améliorer leurs relations;
- Les femmes jugent les contenus d'Internet froids et inhospitaliers à l'égard des femmes;
- Les femmes ont besoin de formation et de temps pour s'adonner à Internet.

En ce qui concerne les TIC dans les groupes de femmes :

- Les coûts, le temps et les ressources sont les principaux obstacles entravant l'accès à Internet dans les groupes communautaires;
- Les avantages d'Internet sont surtout communicationnels (information actualisée, participation active aux mouvements des femmes et documents disponibles en français);
- Les groupes en région utilisent les technologies pour faire des recherches sur le Web, pour faire des demandes de subvention, pour communiquer leurs activités. Ces groupes ont de l'intérêt pour le réseautage. On déplore le manque de contenu francophone pour les femmes en milieu minoritaire.

2. Description des groupes du comité pédagogique et des usagères

Pour la présente étude de besoins préparatoire à la conception d'une formation en ligne destinée aux femmes francophones de 40 ans et plus qui désirent entreprendre un processus de réorientation professionnelle, les communautés qui ont fait l'objet de notre recherche étaient les organismes qui ont participé à cette étude, ainsi que leur environnement et les ressources de leur milieu. Ces organismes ont été sélectionnés et réunis au sein d'un comité pédagogique pour partager leur expertise et participer aux étapes de conception, d'expérimentation et de diffusion de la formation en ligne.

2.1 Les groupes du comité pédagogique

Des changements sont survenus dans la composition du comité pédagogique au cours de la période où l'étude de besoins a été réalisée. Au début du projet (automne 2005), le comité pédagogique était composé de la représentante de Nouveau Départ National qui était, à ce moment-là, le groupe porteur de la formation en ligne, ainsi que des quatre groupes suivants :

- Le Centre des femmes du Plateau Mont-Royal;
- De Soi à l'Emploi;
- Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF);
- Le Y des femmes de Montréal.

En février 2006, le **Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)**, est devenu le nouveau groupe porteur de la formation en ligne, en remplacement de l'organisme Nouveau Départ National. De plus, Le Centre des femmes du Plateau Mont-Royal s'est retiré du projet faute de personnel et nous avons recruté deux nouveaux groupes membres du CIAFT, afin de refléter davantage la réalité des groupes en région.

Parmi les cinq groupes du comité pédagogique, deux proviennent de Montréal et trois de différentes régions du Québec. Voici une brève description de chacun de ces groupes.

Accès-Travail-Femmes

Ce groupe est une ressource communautaire issue du milieu qui, depuis 1987, s'implique dans l'avancement des femmes sur le marché du travail dans la région de Chicoutimi et de Jonquière. Par le biais de services spécifiques, les participantes ont l'occasion de découvrir

leur potentiel de travailleuses. Cet organisme demeure à l'affût des possibilités qu'offre le monde du travail aussi bien dans les domaines traditionnels que non traditionnels.

Courriel : atf@qc.aira.com

De Soi à l'Emploi

Créé en 1999, à Brossard, De Soi à l'Emploi a comme mission principale de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des femmes en encourageant une prise de conscience de celles-ci face à leur identité et face à leur pouvoir de choisir.

Site Web : www.soi-emploi.qc.ca

Courriel : info@soi-emploi.qc.ca

Option femmes emploi

L'organisme fondé en 1980 dessert les femmes de l'Outaouais. Ses outils d'intervention sont particulièrement adaptés aux femmes qui rencontrent de multiples barrières à l'emploi. La mission de l'organisme est d'aider les femmes à prendre leur place sur le marché du travail afin d'acquérir leur autonomie financière.

Courriel : coordosae@femmesemploi.qc.ca

Service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF)

Depuis 1977, SORIF aide les femmes chefs de famille monoparentale de Montréal à acquérir leur autonomie en les aidant à intégrer ou à réintégrer le marché de l'emploi, soit directement soit en passant par un retour aux études générales ou professionnelles.

Courriel : info@sorif.org

Le Y des femmes de Montréal, Orientation et service en emploi (O.S.E.)

Depuis plus de 10 ans, O.S.E. propose aux femmes de tout âge des services d'orientation professionnelle et d'intégration au marché du travail aux moyens d'activités de groupe et de rencontres individuelles avec une conseillère d'orientation.

Site Web : www.ydesfemmesmtl.org

Courriel : infoose@ydesfemmesmtl

Les organismes partenaires sont tous bien implantés dans leur milieu. Leur nombre d'années d'existence varie entre 6 ans et 28 ans. Le Y des femmes de Montréal existe depuis 1875.

Le nombre de participantes rejointes annuellement varie selon la durée du programme, le nombre d'intervenantes et la capacité d'accueil de l'organisme. Il est de 30 à 60 femmes dans le cas de 3 centres et de 350 femmes pour 2 centres. Les organismes observent toutefois des fluctuations dans le recrutement. Certaines périodes de l'année, l'automne par exemple, sont plus achalandées que d'autres.

Selon le centre, de 2 à 13 personnes interviennent auprès de la clientèle et ce dans les fonctions de conseillère en orientation, de conseillère en emploi et de formatrice.

2.1.1 Programmes d'orientation professionnelle

Approche d'intervention

Dans leur intervention, les organismes qui font partie du comité pédagogique préconisent une approche systémique. Cette approche se traduit par une attitude d'écoute et de respect de la personne dans ses dimensions affectives et cognitives, tout en considérant les multiples facteurs liés au vécu familial, au milieu social, aux influences culturelles et au stade de développement du cycle de vie.

Lors des rencontres du comité pédagogique les intervenantes ont exprimé cette position dans ces termes :

« On accepte la participante dans sa totalité en travaillant avec elle son potentiel. Tout le monde a du potentiel. Il s'agit d'outiller pour devenir autonome et s'aider soi-même. »

« Les femmes sont amenées à prendre conscience des choix qu'elles font et pour qui elles les font. »

« Une attitude de respect des différences et de la diversité. Le respect des choix et des moyens utilisés selon les cultures et les particularités régionales. »

L'approche féministe quant à elle teinte aussi la philosophie d'intervention des organismes. On entend par approche féministe une préoccupation des objectifs d'émancipation et de conscientisation des femmes. Cette approche favorise l'accès à l'égalité des femmes aux différentes sphères de l'activité sociale et économique et conséquemment, elle encourage la mise en place de rapports sociaux équilibrés entre les sexes.

Programmes d'Emploi-Québec

Les cinq organismes qui composent le comité pédagogique ont des ententes partenariales avec Emploi-Québec qui finance les services dans le cadre du Projet de préparation à l'emploi (PPE) et du programme Services d'aide à l'emploi (SAE).

Lors de la troisième rencontre du comité pédagogique, les responsables des organismes ont suggéré que la formation en ligne que nous allons développer soit reconnue par Emploi-Québec comme un moyen d'offrir la mesure « Services d'aide à l'emploi » de l'axe Préparation pour l'emploi.

Les organismes pourraient être habilités par Emploi-Québec à offrir cette formation en ligne à un groupe de femmes qui serait alors considéré comme un groupe satellite. Ainsi, des ressources humaines et financières lui seraient consenties et les organismes pourraient soutenir les participantes à distances ou par des rencontres oinctuelles.

De plus, les groupes ont proposé que le CIAFT, comme groupe porteur du projet, sensibilise Emploi-Québec et qu'il joue le rôle de lobbyiste, par l'intermédiaire du Comité-aviseur Femmes, dans le but de faire reconnaître aux instances du ministère ce nouveau concept de formation. L'argumentaire porterait sur le fait que cette formation en ligne constitue une alternative intéressante pour rejoindre une catégorie de femmes qui ne l'est pas actuellement par les groupes, soit parce que les femmes sont éloignées des grands centres, soit parce qu'elles sont isolées pour d'autres motifs que la distance. Par exemple, en Outaouais, il existe déjà un groupe satellite et on envisage le développement de plusieurs autres groupes.

Les organismes partenaires offrent des services que l'on peut qualifier de complets en ce qui concerne l'orientation professionnelle, les techniques de recherche d'emploi et le stage.

Caractéristiques des programmes :

- entrée continue ou à date fixe;
- durée de 3 à 15 semaines;
- jusqu'à 4 programmes offerts par année;
- activités de groupes et rencontres individuelles;
- volets : orientation, recherche d'emploi et stage;
- à temps plein et à temps partiel.

Les réponses à un questionnaire, préparé par nous, sur les pratiques en employabilité des organismes démontre qu'ils offrent une grande variété d'activités dans les catégories suivantes :

- reconnaissance et développement des compétences personnelles et professionnelles;
- information sur le marché du travail et sur le système scolaire;
- projet professionnel et orientation;
- techniques et méthodes de recherche d'emploi;
- intégration, maintien et suivi en emploi (ou retour aux études).

Les organismes indiquent que certaines activités sont moins présentes actuellement dans leurs services :

- les activités en lien avec la confiance en soi, l'affirmation de soi;
- les activités organisées autour des thèmes de l'interrelation avec son environnement (la communication verbale, le travail en équipe, les habitudes de travail, les règles du milieu de travail);
- les activités d'initiation aux nouvelles connaissances liées à l'évolution du marché du travail en lien avec l'informatique;

- les activités organisées autour des thèmes de l'information sur le marché du travail (les normes du travail, les droits et les responsabilités des employeurs et des employés et l'utilisation des formulaires de demandes d'emploi).

Moyens d'insertion en emploi

Plusieurs des participantes iront, à la fin de leur programme, suivre une formation subventionnée par Emploi-Québec. Ces formations de courte durée (de six mois à un an et demi) sont sanctionnées par un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou une attestation d'études collégiales (AEC). Ces formations permettent aux participantes de combler des lacunes au niveau de leurs compétences et d'acquérir un métier.

Les stages offerts en fin de programme sont pour les participantes une source de valorisation qui raffermir leur potentiel et leur sentiment d'utilité, de capacité, de confiance en soi. Les stages aident à valider leur choix professionnel et améliorent leur performance en entrevue. La participation financière d'Emploi-Québec qui bonifie les prestations est primordiale pour les femmes prestataires de la sécurité du revenu.

Les organismes mentionnent que ce sont les activités structurées (formation, stage, entrevues exploratoires, mentorat), mettant en valeur la capacité de réussir des participantes, qui leur procurent le soutien nécessaire pour leur passage à l'action et leur insertion en emploi.

2.1.2 Usage informatique des groupes

Nous avons demandé aux formatrices des groupes du comité pédagogique de remplir un questionnaire afin que nous puissions connaître leur usage de l'informatique avec les participantes ainsi que leurs activités liées à la recherche d'emploi. Les prochaines données dressent un tableau sommaire de l'environnement et l'usage informatique dans les organismes.

En ce qui concerne l'environnement informatique :

- 2 organismes possèdent entre 5 et 9 ordinateurs;
- 1 organisme possède entre 10 et 14 ordinateurs;
- 2 organismes possèdent 15 ordinateurs et plus.
- les 5 organismes ont des ordinateurs compatibles IBM;
- les 5 organismes ont des ordinateurs branchés à Internet haute vitesse;
- les 5 organismes ont des ordinateurs dans la salle réservée aux ateliers d'orientation et de recherche d'emploi.

Nous avons demandé aux formatrices si elles avaient utilisé l'informatique et l'Internet, durant la dernière année dans des ateliers d'orientation ou de recherche d'emploi. Cinq formatrices ont répondu à ces questions.

- 1 groupe a utilisé « souvent » l'informatique dans des ateliers d'orientation ou de recherche d'emploi, 1 groupe « parfois » et 3 groupes « jamais ».
- 1 groupe a utilisé « souvent » Internet dans ses ateliers d'orientation ou de recherche d'emploi, 2 groupes « parfois » et 2 groupes « jamais ».

Il est intéressant de noter que les groupes accordent de l'importance à l'utilisation d'Internet pour différentes activités concernant la recherche d'emploi (Tableau 5).

TABLEAU 5

Utilisation d'Internet pour certaines activités			
Activités	Très important	Assez important	Pas important
Envoyer des CV en ligne	-	5	-
Recherche d'emploi sur les sites spécialisés	4	1	-
Recherche sur le marché du travail, sur des entreprises, etc.	3	2	-
Faire de la recherche sur les programmes de formation, les cours disponibles, etc.	3	2	-

L'un des organismes met à la disposition des participantes un cédérom de recherche d'emploi informatisée qui a l'avantage de présenter l'ensemble des techniques de recherche d'emploi. Malgré son langage simple et accessible, il demeure peu consulté. Sa faible utilisation semble être reliée à l'abondance d'information qu'on y trouve et aux nombreuses heures nécessaires à sa consultation complète.

2.2 Profil des usagères des groupes du comité pédagogique

Cette section fait état des recherches effectuées auprès des participantes aux programmes offerts par les organismes membres du comité pédagogique. Les thèmes couvrent le profil sociodémographique, le profil par rapport à l'emploi et le profil par rapport à l'accès et l'utilisation des TIC.

2.2 1 Profil sociodémographique

Âge des participantes

Les participantes qui ont répondu à notre questionnaire proviennent de 5 organismes et forment notre échantillon de répondantes. Au total 46 femmes ont répondu au questionnaire. Près de la moitié des répondantes ont entre 30 et 39 ans et l'autre moitié est âgée de plus de 40 ans. Les organismes qui composent le comité pédagogique offrent des services à différents groupes d'âge, cependant la formation en ligne s'adressera plus particulièrement aux femmes de 40 ans et plus.

TABLEAU 6

Age des participantes	
Groupes d'âge	N
Entre 30-39 ans	20
Entre 40-49 ans	19
Entre 50-59 ans	4
60 ans et plus	-
Pas de réponse	3
TOTAL	46

Contexte de vie

Le contexte de vie ayant un impact sur les choix des femmes en réorientation et en recherche d'emploi, il nous apparaissait pertinent de connaître celui des femmes participantes dans les groupes.

Les participantes aux programmes des organismes vivent dans une mixité de contextes de vie. Cependant la présence de femmes chefs de famille est plus importante.

TABLEAU 7

Contexte de vie	
Niveaux	N
Je vis seule avec enfants	18
Je vis seule	8
Je vis en couple	8
Je vis en couple avec enfants	8
Je vis avec un parent	1
Pas de réponse	3
TOTAL	46

Selon les organismes, le contexte de vie peut présenter différentes difficultés.

La conciliation travail-famille est une préoccupation fondamentale chez les femmes qui retournent en emploi après quelques années à élever leur famille.

Les femmes vivant en couple, avec ou sans enfants, se trouvent souvent sans revenu; dans le milieu, on les nomme des « sans chèque ». Il est tout aussi important pour elles d'apporter leur contribution au revenu familial en occupant un emploi rapidement.

Il se produit également que certaines femmes vivant en couple cherchent davantage un revenu d'appoint. Conséquemment, elles prendront plus de temps à trouver ce qui leur convient.

Niveau de scolarité

La scolarité a un impact sur l'employabilité des femmes et influe sur le choix d'aller ou non en formation avant de retourner à l'emploi. Des recherches ont déjà démontré que les possibilités d'emploi augmentent avec la scolarité. Dans quelques organismes, les femmes sont davantage scolarisées.

La faible scolarisation des femmes a un impact important sur l'accès à l'emploi, notamment en ce qui a trait aux compétences de base : français, mathématiques, informatique. Un des organismes établit des partenariats avec des écoles, pour pallier le besoin de formation de base des participantes qui ont ainsi la possibilité de compléter les études préalables à une formation professionnelle et technique.

Une grande proportion de femmes opte pour une formation professionnelle et technique (jusqu'à 70 % selon les groupes) à la fin du programme. L'IMT (Indice du marché du travail) et les formations financées par Emploi-Québec sont alors évalués au moment de préciser un domaine d'emploi.

TABLEAU 8

Niveau de scolarité	
Niveaux	N
Secondaire non complété	8
D.E.S. ou 11 ^{ème} année	12
Collégial non complété	1
D.E.C.	3
Formation professionnelle ou technique D.E.P.	7
Université non complété	2
BAC.	8
Pas de réponse	5
TOTAL	46

Origine culturelle

Selon les formatrices membres du comité pédagogique, dans le cas des organismes situés à Montréal, les femmes immigrantes occupent une grande place au sein des programmes d'orientation et d'aide à l'emploi. Leurs besoins d'orientation et de recherche d'emploi varient selon leurs conditions socioéconomiques et selon les croyances et les valeurs inhérentes à leur culture. S'orienter selon ses préférences ne correspond pas toujours aux schèmes de pensée des femmes dont l'accès au travail dans leur pays a été déterminé par l'économie locale ou encore par la place qu'y occupent les femmes. Ce sont des considérations pratiques comme « où se trouve le travail » qui guideront leurs recherches d'emploi. Par ailleurs, plusieurs femmes immigrantes très scolarisées peinent à trouver un emploi équivalent à leurs compétences. La non-reconnaissance des expériences de travail et des diplômes acquis dans le pays d'origine freine leur intégration au marché du travail.

2.2.2 Profil par rapport à l'emploi

Catégories d'emploi

Chez les répondantes, les occupations passées se retrouvent majoritairement dans les industries productrices de services (vente, restauration, banque, éducation, santé, communications, arts). Cinq d'entre elles ont occupé des emplois dans le domaine manufacturier (textile, meuble).

Les occupations recherchées demeurent dans les domaines traditionnellement féminins. Elles sont majoritaires à rechercher des emplois qui touchent à la santé, à l'éducation et au travail social. Ces emplois ne sont pas très éloignés du rôle de mère où elles ont développé de multiples compétences dans le « prendre soin ». Elles l'expriment ainsi : « Je vais vers ce qui me ressemble, vers ce que je connais ».

Autres choix, ceux reliés au domaine des communications et des arts. Les femmes qui optent pour une occupation dans ces milieux ont des expériences professionnelles dans ce domaine et une formation connexe.

Les femmes plus âgées, en fin de carrière, désirent quant à elles, formuler un projet de vie en lien avec la retraite. Souvent, elles manifestent le besoin de s'engager dans des activités à caractère humain où elles pourront transférer l'expérience professionnelle passée.

Il va sans dire que les conditions de travail, le revenu et les horaires sont des éléments déterminants dans l'orientation des femmes et que la connaissance de ces facteurs favorise non seulement un choix éclairé, mais aussi l'ouverture à d'autres types d'emplois offrant des conditions plus favorables à leur contexte de vie.

Les femmes dans la quarantaine qui font une réorientation expriment d'autres priorités face à l'emploi. Si elles ont un conjoint et peuvent s'adapter à des horaires flexibles, elles

cherchent un emploi qui peut être un revenu d'appoint. Pour leur part, les femmes célibataires ne peuvent pas se permettre de travailler à partiel, même si elles expriment le besoin de se garder du temps pour nourrir leur vie personnelle et sociale. Les femmes plus scolarisées, qui possèdent des compétences spécifiques à un domaine d'emploi (ex : infographie) ont davantage accès aux formes de travail dits autonomes (contrats, piges).

2.2.3 Profil par rapport à l'accès et l'utilisation des TIC

Les informations qui suivent, recueillies à l'aide d'un questionnaire, nous font connaître les usages informatiques des participantes des organismes communautaires. Cette information nous permettra de voir comment la formation en ligne pourra leur être accessible.

Il est à noter que 31 des 46 répondantes ont accès à un ordinateur à la maison. De ce nombre, 30 ont un ordinateur branché à Internet. Au total, 25 des 46 répondantes avaient visité plusieurs sites Internet au cours des deux derniers mois, alors que 13 d'entre elles n'en avaient visité que quelques-uns durant la même période.

À la question concernant les activités qu'elles aimeraient faire avec un ordinateur, presque toutes les répondantes (43/46) ont mentionné qu'elles aimeraient chercher des informations sur Internet. Participer à des forums de discussion était l'activité la moins populaire (16/46).

TABLEAU 9

Activités préférées avec l'ordinateur	
Niveaux	N*
Chercher des informations sur Internet	43
Envoyer/recevoir des courriels	34
Envoyer un CV par courrier électronique	29
Faire du traitement de texte	27
Participer à des forums de discussion	16
*Plus d'une réponse pouvant être donnée par une même répondante.	

Nous avons demandé aux répondantes si elles avaient déjà consulté des sites reliés au marché du travail ou à l'emploi, ainsi que leur niveau d'intérêt par rapport aux sites visités. Le site d'Emploi-Québec a été le plus visité par les répondantes (35/46), suivi par le site de Jobboom consulté par 23 répondantes. Les sites spécialisés Workopolis et Monster.ca soumettent des emplois aux niveaux cadre et professionnel qui sont souvent inaccessibles à la plupart des femmes des groupes du comité pédagogique. Cela peut expliquer le peu de fréquentation et le faible niveau d'intérêt exprimé.

TABLEAU 10

Consultation de sites spécialisés				
Nom des sites	N	Niveaux d'intérêt		
		Plus	Plus/moins	Moins
Guichet-Emploi (Emploi-Québec)	35	16	9	1
Jobboom	23	9	9	3
Workopolis	13	4	7	2
Monster.ca	11	3	5	3

Synthèse

En ce qui concerne les organismes membres du comité pédagogique :

- Les organismes accueillent annuellement entre 36 et 80 participantes;
- Les intervenantes sont des conseillères en orientation, des conseillères en emploi et des formatrices;
- Les 5 organismes possèdent tous des ordinateurs IBM et sont branchés haute vitesse;
- Dans les 5 organismes, des ordinateurs sont disponibles pour les participantes;
- Les organismes offrent des programmes qui incluent des activités en orientation, en recherche d'emploi et des stages;
- Les 5 organismes ont des approches d'intervention humaniste et féministe; la relation et l'approche en groupe font partie du succès de l'intervention;
- Les organismes mentionnent que les activités autour des thèmes suivants devraient se retrouver dans la formation en ligne :
 - l'interrelation avec l'environnement de travail,
 - la reconnaissance et le développement des compétences,
 - l'information sur le marché du travail et sur le système scolaire,
 - l'éducation citoyenne;
- Les organismes proposent que la formation en ligne soit reconnue par Emploi-Québec, que le CIAFT, comme groupe porteur du projet, y sensibilise Emploi-Québec et qu'il joue le rôle de lobbyiste, par l'intermédiaire du Comité-avisé Femmes, dans le but de faire reconnaître aux instances du ministère ce nouveau concept de formation. L'argumentaire porterait sur le fait que cette formation en ligne constitue une alternative intéressante pour rejoindre une catégorie de femmes qui ne l'est pas actuellement par les groupes.

En ce qui concerne le profil des participantes des organismes membres du comité pédagogique :

- Les besoins de réorientation des participantes peuvent s'exprimer de différentes façons : transformer ses rôles sociaux et ses objectifs de vie, organiser sa vie, se centrer sur ses besoins, consolider un réseau, s'affirmer, trouver sa place sur le marché du travail. Elles ont des préoccupations pour leur santé physique et financière et elles désirent briser l'isolement;

- Le contexte de vie a un impact décisif sur le choix de carrière. L'idéal serait que le choix d'emploi parte de soi afin de sortir du marché typique de l'emploi pour vivre autre chose. Les femmes désirent un milieu de travail selon leurs valeurs et non selon les valeurs masculines dominantes. Toutefois, les femmes doivent composer avec les facteurs de réalité;
- De nombreuses participantes aux programmes sont issues des communautés culturelles. Leurs difficultés sont reliées à la maîtrise de la langue française et à la connaissance du marché du travail;
- Elles veulent partager leurs expériences de vie, s'engager humainement. Les choix d'occupation des femmes sont peu diversifiés et demeurent fortement concentrés dans les champs du « vécu » et du « connu »;
- En fin de programme d'orientation, plusieurs femmes choisissent de retourner aux études dans des formations professionnelles financées par Emploi-Québec;
- Les deux tiers des répondantes ont un ordinateur à la maison, la majorité, branché à Internet;
- La recherche d'information Internet, l'utilisation du courriel et l'envoi de CV en ligne sont les activités les plus en demande;
- Plus de la moitié des répondantes ont visité des sites Internet, toutefois le manque de temps et de connaissances techniques sont les raisons les plus évoquées pour justifier leur faible utilisation d'Internet.

3. Besoins et compétences

Expression des besoins des femmes en réorientation dans les organismes

Lors de trois rencontres du comité pédagogique, les représentantes des organismes, ont fait ressortir divers besoins des femmes qui fréquentent leurs activités d'orientation et d'aide à l'emploi. On peut résumer ces besoins comme suit :

- comprendre son histoire de vie, sa dynamique globale;
- identifier ce qui fait son projet de vie (obstacles, contraintes, solutions);
- s'engager envers soi-même et envers les autres;
- valoriser ses compétences;
- explorer l'inconnu, explorer les possibilités, envisager de nouvelles solutions;
- aller vers des expériences positives et valorisantes concrètement;
- structurer sa démarche, s'encadrer et maintenir sa motivation (quand la formation avec le groupe prend fin);
- maintenir ses objectifs, ses buts et les fixer dans le temps;
- sortir de l'isolement;
- être en communauté de femmes, échanger des conseils, des trucs;
- être en contact via un réseau;
- être accompagnée, retrouver quelqu'un;
- être en contact avec des modèles;
- explorer le rapport relationnel qu'elles entretiennent avec les autres;
- connaître les ressources de son milieu;
- connaître ses droits, comprendre le marché du travail.

À partir de ces besoins, nous sommes en mesure de formuler le but de la formation et les compétences générales qu'elle permettrait d'acquérir.

But de la formation :

Connaître et utiliser des moyens (objectifs, prise de décision, plan d'action, recherches dans Internet, etc.) permettant de structurer sa démarche et de bâtir son projet professionnel.

Les compétences :

- Bâtir une image positive de soi en identifiant les composantes personnelles (transformation des rôles, milieu de la vie, besoins, bilan des compétences personnelles, des expériences, des valeurs, des intérêts, des aptitudes, etc.);
- Développer une vision globale de son développement professionnel et des facteurs qui influencent ses choix; définir ses objectifs professionnels et la meilleure façon de les atteindre; évaluer son engagement;
- Définir les types d'emplois qui peuvent correspondre à ses compétences;
- Faire des recherches en ligne pour s'informer des tendances du marché du travail;
- Au besoin, identifier des activités de formation destinées aux adultes et des ressources de l'environnement essentielles à la réalisation de son projet professionnel;
- Connaître et utiliser diverses techniques et stratégies de recherche active d'emploi dans Internet (ex. : afficher son CV en ligne, découvrir les emplois cachés, aide au travail autonome);
- Contrer le sentiment d'isolement et maintenir sa motivation en créant des liens en réseau avec d'autres usagères ainsi qu'avec des ressources de son milieu et en utilisant les moyens de communication d'Internet.

CONCLUSION

Au terme des recherches documentaires et de celles effectuées auprès des femmes participantes et des organismes partenaires, nous sommes en mesure de dégager un certain nombre de faits.

Les femmes de 40 ans et plus forment une population active importante au Québec et au Canada; leur offrir des services adaptés à leur groupe d'âge est essentiel pour les aider à s'insérer et à se maintenir en emploi. Si les femmes autour de la quarantaine ont un taux d'emploi élevé, celui-ci baisse dramatiquement pour les femmes de plus de 50 ans. Il apparaît tout aussi important de rejoindre et de maintenir en emploi les femmes de ce groupe d'âge. Les organismes partenaires observent que la moyenne d'âge de leur clientèle tend à s'élever.

Au Québec, l'emploi atypique a cru plus rapidement que l'emploi typique. Le travail indépendant et le travail à temps partiel ont pris de l'ampleur et semblent être des phénomènes qui touchent tout particulièrement la main-d'œuvre féminine. Ces formes d'emploi élèvent la fréquence, sur le marché du travail, des entrées et des sorties. Les femmes se retrouvent alors plus souvent à la recherche d'un nouvel emploi, plus souvent dans la nécessité d'explorer de nouvelles opportunités et de transférer les compétences acquises d'un emploi à l'autre.

On observe que la faible scolarisation, la non reconnaissance des compétences personnelles et professionnelles acquises dans les expériences passées ou encore l'absence de compétences de base en français, en informatique, etc. amènent les femmes à opter le plus souvent pour des programmes de formation professionnelle ou de formation continue avant d'intégrer un emploi.

Même si les enquêtes affirment que les femmes utilisent Internet presque autant que les hommes, elles n'utilisent pas Internet et les TIC de la même manière. Pour elles, Internet et le courriel sont des moyens de communication, d'amélioration de leurs relations avec autrui.

Les organismes partenaires font remarquer que l'informatique et Internet sont des outils qui ne sont pas encore acquis chez leur clientèle. Les participantes ont besoin de formation, d'améliorer leurs connaissances techniques de l'informatique, avant de s'y adonner. C'est particulièrement le cas des femmes de 40 ans et plus.

Les services dispensés par les organismes d'aide en orientation et en emploi sont souvent très complets. Leurs programmes ont pour but d'accompagner la participante d'où elle se trouve jusqu'à l'occupation d'un emploi. Les participantes à ces programmes ont accès à une multitude de services (centre de documentation, ordinateur, réseautage, conférence, mentorat, stage) et ce, sans compter les interventions de counseling, le soutien et la disponibilité des conseillères et la motivation apportée par le groupe.

Nous croyons que les organismes communautaires de femmes sont les mieux placés, de par leur mission, pour sensibiliser notre clientèle cible à l'importance des TIC dans une économie axée sur le savoir informationnel. Toutefois, la formation en ligne projetée est un élément de nouveauté dans le milieu communautaire des organismes de femmes. Les organismes n'ont pas tous intégré les TIC dans leurs activités d'apprentissage; aussi leurs méthodes d'intervention reposent davantage sur des approches humaines, voire relationnelles, que techniques.

D'autre part, la sensibilisation, l'éducation à l'univers technologique de notre clientèle cible passe par des contenus qui les intéressent, par un « processus » de communication qui les touche et qui rejoint leurs intérêts. Les organismes que nous avons rejoints offrent ce réseau communicationnel.

Compte tenu de ces considérations, nous sommes en mesure de formuler les recommandations suivantes pour la mise en œuvre de la formation en ligne.

La formation doit tenir compte des besoins inhérents aux divers contextes de vie : les femmes chefs de famille monoparentale, les femmes dans les familles biparentales, les femmes en couple et les femmes célibataires. Le contexte de vie a un impact sur le processus d'orientation, la prise de décision et l'élaboration d'un réseau de ressources.

La formation en ligne doit tenir compte de l'appartenance culturelle des femmes car elle influe sur leur système de croyances, leurs valeurs, leur confiance et leur estime d'elles-mêmes de même que sur leurs relations avec leur environnement.

La formation en ligne doit tenir compte de la situation géographique des femmes selon qu'elles vivent en milieu rural, semi-urbain ou urbain. Ces facteurs délimitent l'accès à l'emploi et à la formation, compte tenu de l'économie locale et des ressources de la communauté.

La formation en ligne doit tenir compte des activités d'orientation et de recherche d'emploi présentées dans les organismes et du type d'accompagnement que peuvent offrir les organismes. Quel aspect du contenu nécessite un accompagnement et quelle forme cet accompagnement doit-il prendre?

Somme toute, il serait opportun que les prochaines étapes de la conception de la formation à distance, *Travail en vue*, s'inspirent des recommandations dégagées de cette étude des besoins.

BIBLIOGRAPHIE

Cardinal, L., et Lamoureux, C. (1990) « La crise de la mi-carrière : état de la question ». *Carriérologie*, vol.4, no2, p. 73-91.

Comité Aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre (2005). « Les femmes et le marché de l'emploi : la situation économique et professionnelle des Québécoises » 62 pages.

Courchesne, R., Domenico, B. et Matte, D. (1998) « L'évolution de l'emploi atypique au Québec. Historique au Québec et ailleurs dans le monde : l'emploi à temps partiel, l'emploi autonome, l'emploi temporaire et le cumul d'emplois », *Le marché du travail*, Québec, gouvernement du Québec, vol. 19, no 5, mai 1998.

Duque, N. (octobre 1998). Recherche sur les impacts des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) dans les groupes de femmes du Québec : difficultés et potentiel. *Relais-Femmes*. 32 pages.

Enquête sur la population active, Statistique Canada, Mise à jour 2005-09-08. Institut de la statistique du Québec.

Internet pour homme ou pour femme ?, « *La Presse* », 29 décembre 2005.

Lebrun, N., *Étude de besoins*, Fadafem, Montréal, 2001.

Les femmes immigrantes au Québec : une population défavorisée sur le marché de l'emploi. Sylvie Guyon, agente de recherche au CAMO Personnes immigrantes, actes du colloque organisé les 21 et 22 mars 2003 pour la Table des groupes de femmes de Montréal « Femmes des communautés culturelles et nouvelles réalités de l'emploi ».

Menzies, H.C. (1998). « La femme dans l'économie et la société axées sur le savoir ». *Condition féminine Canada*, version électronique.

Nouveau Départ National Inc. (1999) « Transition 50 : ressources et besoins, recherche-action sur la situation actuelle des femmes au tournant de la cinquantaine. » 61 pages.

Ollivier, M., Denis, A. (2002). Les femmes francophones en situation minoritaire au Canada et les technologies d'information et de communication, Fédération nationale des femmes canadiennes-françaises. 40 pages.

SORIF, conférence de Marie Leahey, Un accès limité à la formation continue pour les femmes avec enfants, *Pensons famille*, vol.14, no 71, déc.2002.

Spain, A., Bédard, L., Paiement, L. (2003) « Carrière et expressions relationnelles », *revue de psychoéducation*, vol.32, no 2.

Statistique Canada (2003). « Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail ». 23 pages, version électronique.