

Études de cas sur l'apprentissage des adultes

Programme de formation professionnelle des femmes

Personne-ressource

Valerie Overend, directrice générale

Programme de formation
professionnelle des femmes

Saskatchewan Women in Trades
and Technology - WITT
Regina (Saskatchewan)

Tél. : (306) 775-7427

Courriel : overend@siast.sk.ca

Centre du savoir

SUR L'APPRENTISSAGE CHEZ LES ADULTES

juillet 2009

Aperçu

Le Programme de formation professionnelle des femmes (Women's Work Training Program), à Regina, a été fondé par deux femmes de métier pour doter les femmes à faible revenu des compétences nécessaires afin de trouver des emplois bien rémunérés, une lacune constatée dans les programmes du gouvernement dans les années 1990. Le gouvernement de la Saskatchewan a offert un soutien à cette initiative, et le programme était axé sur la formation en charpenterie pour les femmes à faible revenu.

En 1995, une coalition de ministères provinciaux et fédéraux s'est engagée à appuyer un programme qui favoriserait l'intégration de femmes dans les métiers de la construction en Saskatchewan. Le programme de formation provincial normalisé ne suffisait pas à la tâche. Ainsi, une autre stratégie de formation quinquennale a été élaborée, et une coopérative de travail a été établie pour offrir aux participantes des périodes de travail pratiques dans le métier pour terminer leur apprentissage et une expérience pratique de la gestion d'une entreprise rentable.

Les deux tiers des clients qui étaient inscrites au Programme de formation professionnelle des femmes étaient d'origine autochtone, nombre qui s'est accru à mesure que le programme a progressé. Les instructeurs ont vite constaté que le programme de formation devrait être accompagné d'une période de durée appréciable consacrée à la formation aux compétences de base et non pas seulement à la formation en milieu de travail (charpenterie). Le programme a donc offert aux participantes des possibilités de régler leurs propres antécédents de toxicomanie, de pauvreté, de relations violentes et de dépendances à l'égard des services sociaux. Les étudiantes ont travaillé ensemble pour régler les problèmes que bon nombre d'entre elles avaient en commun. En plus du volet de compétences générales, les femmes pouvaient participer à un volet de récupération scolaire dans des matières au niveau secondaire, comme les mathématiques, les sciences et l'anglais.

Orientation du programme et type

Le Programme de formation professionnelle des femmes était conçu pour aider les femmes désavantagées à réaliser un revenu qui permettrait à leurs familles de vivre dignement et non simplement de subsister. Le choix de la charpenterie comme objectif de carrière s'expliquait par les compétences des deux dirigeantes qui avaient élaboré le programme et par leur conviction commune que les femmes devraient bénéficier de chances égales dans la formation professionnelle. Ainsi, les efforts du programme ont été dictés par deux plans d'action : l'épanouissement personnel et le changement institutionnel.

Le Programme de formation professionnelle des femmes a offert une formation et une expérience pratiques dans les domaines de la construction, de la rénovation et de la charpenterie aux femmes qui voulaient exercer des métiers dominés par les hommes. Les 20 premières semaines du programme comportaient une formation en apprentissage en charpenterie de niveau 1 et d'autres ateliers et formation en communication, en affirmation de soi et en préparation à l'emploi. Le deuxième volet de 26 semaines du programme a continué à offrir une formation aux compétences de base, mais les participantes avaient maintenant la possibilité d'appliquer leur formation en charpenterie dans les lieux de travail en tant qu'apprenties inscrites¹. Elles ont terminé des projets avec des organismes à but non lucratif qui comportaient surtout des travaux de rénovation.

¹ La formation en apprentissage combine la formation en cours d'emploi et la formation en classe. Ainsi, les apprentis sont des travailleurs qui sont rémunérés pour leur travail et leur salaire augmente proportionnellement à leurs connaissances et à leurs compétences. Un apprenti doit être employé par une entreprise qui participe au programme d'apprentissage. En général, l'apprenti doit :

- revoir régulièrement les compétences du métier avec son superviseur (un compagnon breveté) pour s'assurer que les unités de formation qu'il a terminées sont approuvées par son superviseur et par lui;
- tenir un registre exact des heures travaillées comme apprenti;
- obtenir une lettre de l'employeur pour confirmer le nombre d'heures d'apprentissage qu'il a accumulées.

Pour le volet de la formation en classe du programme, les apprentis doivent suivre des cours pendant de quatre à six semaines durant chaque année de leur apprentissage (habituellement de trois à quatre ans). Ils doivent ensuite, chaque année, exercer le métier sous la supervision d'un compagnon breveté.

Un troisième volet du programme consistait à travailler avec la Women's Construction Co-operative qui avait été établie pour appuyer les femmes durant les dernières années de leur formation en apprentissage. Afin d'obtenir plus de travail et de soumissionner sur certains projets, les principales partenaires initiales ont formé la coopérative avec l'idée que les apprenties progresseraient et assumeraient la direction de la coopérative. Plusieurs femmes ont en effet terminé leur formation en apprentissage par l'entremise du Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST), soit les quatrième et cinquième niveaux de leur apprentissage interprovincial en charpenterie. La coopérative a offert un soutien aux apprenties et à bien d'autres femmes d'ailleurs. Même si les participantes ont été incapables d'assumer la direction de la coopérative pour diverses raisons (p. ex., contrats de travail limités probablement à cause de stéréotypes sexuels et raciaux, conflits d'horaires, défis personnels), l'organisation a réussi à offrir un lieu sûr où les femmes pouvaient se développer sur le plan personnel et professionnel.

Groupe cible

Le programme était axé sur les bénéficiaires d'aide sociale dont l'employabilité et les possibilités d'emploi sont limitées. Bon nombre de ces femmes étaient Autochtones.

Preuve de l'efficacité

Les évaluations officielles de cette initiative sont limitées, mais il est possible de mesurer l'efficacité du programme à partir de rapports non publiés, de bulletins et du livre intitulé *If I had a hammer: Retraining that really works*². Ce livre fait un survol en profondeur du programme. Combiné à des rapports isolés de membres de la communauté d'apprentissage en Saskatchewan, divers résultats en émergent :

- Une augmentation du nombre de femmes qui ont terminé le niveau 1 en charpenterie et qui ont subi l'examen provincial de niveau 1 (42 femmes ont terminé l'apprentissage en charpenterie de niveau 1).

² Voir HILLYARD LITTLE, M. *If I had a hammer: retraining that really works*, Vancouver, C.-B., UBC Press, 2005.

- Une augmentation du nombre de femmes qui sont des apprenties inscrites et qui ont continué de travailler et ont poursuivi leur formation en charpenterie.
- Une augmentation du nombre de femmes qui ont satisfait aux exigences afin d'obtenir le statut en charpenterie de niveau 4 (7 femmes ont terminé l'apprentissage de niveau 4).
- Une augmentation du nombre de femmes employées, à temps partiel ou à temps plein, dans le domaine de la construction.

Plusieurs autres rapports³ ont souligné que les participantes au programme avaient constaté des changements spectaculaires dans leur attitude, leur comportement, leurs modes de communication, leur affirmation de soi et leur estime de soi et que, grâce à leurs compétences en charpenterie, elles peuvent exercer une carrière et gagner leur vie.

Signes d'innovation

Le programme comporte de nombreuses caractéristiques originales qui pourraient être utilisées dans les contextes de formation à l'attention des femmes à faible revenu, notamment celles qui intègrent les métiers. Non seulement le programme offre une formation professionnelle, mais les instructrices ont traité également de questions liées aux relations raciales, à la dépendance et à la toxicomanie. Ainsi, à la fin du programme, les participantes possédaient des compétences professionnelles hautement commercialisables et ont élaboré des stratégies pour lutter contre l'adversité basée sur leur sexe, leur origine raciale, leur classe et leur statut de bénéficiaire d'aide sociale.

³ Voir NEEDHAM, D. et V. OVEREND. « Good work: Construction co-operative renovates homes, rebuilds lives and challenges institutions », *Making Waves*, vol. 10, n° 4, p. 5-9, 1999. Consulté le 23 mai 2009 à partir du site <http://www.cedworks.com/files/pdf/papers/MW100405.pdf>

Voir également FÉDÉRATION CANADIENNE DES COOPÉRATIVES. *Histoires à succès des coopératives de travail*, n.d. Consulté le 1^{er} juin 2009 à partir du site <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/A80-924-3-2000F.pdf>

Après avoir terminé leur formation de base en charpenterie, les femmes ont joint les rangs de la Women's Construction Cooperative. Cette adhésion leur a ouvert une porte sur l'expérience de travail. Pour établir un modèle d'entreprise dans l'industrie très concurrentielle de la construction et de la rénovation, la coopérative a analysé le marché. Elle a découvert qu'il existait une possibilité d'offrir un logement à accès facile et des rénovations aux personnes handicapées. Même s'il existait déjà des entrepreneurs généraux désireux de construire ou de rénover en fonction des normes d'accessibilité, la coopérative croyait qu'elle pourrait offrir un meilleur service en présentant des solutions créatives pour répondre aux besoins précis des clients éventuels. Elle a réussi effectivement à entreprendre divers projets de rénovation, dont l'un était la modification et la conversion d'une grande maison et d'un garage en un foyer de soins pour aînés.

Défis et leçons apprises

Ce programme a bel et bien aidé les participantes à surmonter les obstacles qui ont empêché traditionnellement de nombreuses femmes à s'inscrire à la formation professionnelle et à exercer un métier. Bien souvent, il y a une réticence bien établie à l'égard de la présence de femmes dans les métiers. En outre, de tels sentiments stéréotypés sont intensifiés à l'égard de femmes aux prises avec des défis supplémentaires comme la maternité, la violence, le manque d'expérience de travail rémunéré, la pauvreté et la discrimination raciale. Dans le cadre du programme, les femmes ont eu l'occasion de se concentrer sur ces défis et d'arriver avec des stratégies pour les contrer. De plus, grâce à la possibilité de s'inscrire à un programme qui s'adressait seulement aux femmes, les participantes ont pu compter sur un réseau de soutien des plus nécessaires à mesure qu'elles ont progressé par chaque phase de leur développement personnel et professionnel. Le programme a répondu également à des besoins d'apprentissage précis, comme le fait que la plupart des femmes aient une expérience limitée, voire nulle des outils de construction et de charpenterie. Il a permis également d'accepter des stagiaires de façon continue, ce qui a favorisé la participation des femmes.

Il a été difficile, entre autres, d'acquérir une expérience de travail et d'observer les lignes directrices sur le ratio apprenti-compagnon. En vertu de ces lignes directrices, un apprenti travaille auprès d'un seul employeur et sous la supervision d'un compagnon pleinement qualifié⁴. Dans le cas d'un nouvel apprenti, le superviseur ne peut pas s'occuper de plus d'un apprenti, sauf si l'organisme provincial de l'apprentissage accorde une exemption.

Pour relever ce défi, le Programme de formation professionnelle des femmes a été reconnu comme comité d'apprentissage ou de formation mixte et a pu établir ainsi un seul contrat. Donc, le comité mixte est devenu l'employeur de toutes les femmes et a assumé toutes les responsabilités ayant trait aux contrats d'apprentissage. Les participantes pouvaient ainsi travailler dans divers contextes et lieux de travail afin de faire l'expérience complète du métier, tout en ayant la possibilité d'accumuler les heures de travail en vue de terminer leur apprentissage. Le Programme a surveillé l'expérience de travail dans chaque cas pour s'assurer que le mentorat et l'expérience de travail offerts aux apprenties convenaient. En outre, les critères relatifs au ratio ont été assouplis; comme les partenaires principales détenaient un certificat de compagnon, elles ont pu compter sur la collaboration d'apprenties principales.

Cela n'a pas été facile non plus de trouver des lieux d'emploi pour les participantes durant leur apprentissage. Comme solution de rechange, les partenaires principales ont proposé que les participantes deviennent membres d'une coopérative de travail qui leur permettrait d'accumuler des heures de travail pour terminer leur apprentissage et d'acquérir une expérience pratique de la gestion d'une entreprise rentable. La coopérative avait pour objectif de jouer le rôle d'une entreprise de soutien de la formation. L'idée était que la base de compétences et le répertoire d'emplois s'étendraient à mesure que ses membres-employées progresseraient dans

⁴ Un compagnon breveté est reconnu comme une personne qualifiée et compétente dans un métier et a le droit de recevoir le salaire et les avantages associés à ce métier. Notamment, il a satisfait aux exigences pour se présenter à l'examen provincial pertinent (ce qui peut comprendre une accréditation interprovinciale), a réussi l'examen de reconnaissance professionnelle et a obtenu un certificat d'aptitude professionnelle dans son métier. Un compagnon breveté a le droit de former un apprenti inscrit et de jouer le rôle de mentor auprès de celui-ci.

leur apprentissage. Même si le concept de coopérative a appuyé les femmes, il a fallu constamment se préoccuper de trouver des contrats et d'obtenir un financement. Cependant, grâce à la coopérative, plusieurs femmes ont obtenu leur statut de compagnon et d'autres ont trouvé un emploi dans le secteur de la construction. En outre, bon nombre des projets de construction entrepris par les membres de la coopérative se rattachaient à des travaux de rénovation à l'intention de personnes handicapées. Ces travaux de rénovation n'auraient pas pu être effectués sans le soutien du programme.

Une structure de soutien cruciale du programme était la souplesse à l'égard de la disponibilité à travailler des femmes. Bon nombre des participantes avaient besoin de temps pour régler des problèmes familiaux, pour prendre soin des enfants, ainsi que pour se préparer et pour subir les examens. Même si les femmes étaient heureuses de compter sur cette souplesse nécessaire, la coopérative s'est retrouvée du même coup limitée dans les types de projets qu'elle pouvait entreprendre. Dans certains cas, elle pouvait seulement accepter des contrats qui ne nécessitaient pas la présence d'une équipe complète au travail chaque jour.

L'initiative a réussi à intégrer des bénéficiaires d'aide sociale au milieu de travail et à leur offrir un milieu de vie plus positif. Bien d'autres femmes voulaient participer également au programme, mais les critères de financement avaient dicté qu'elles devaient être des bénéficiaires d'aide sociale. Cela aurait été intéressant de poursuivre le programme avec une classe complète de non-bénéficiaires et de comparer le succès de ce groupe avec celui remporté par le groupe de bénéficiaires d'aide sociale.

Finalement, les partenaires du programme ont indiqué qu'elles auraient pu bénéficier d'un plus grand apport des instructeurs et des aînés autochtones pour offrir un soutien aux femmes.

Partenariats

Divers partenaires étaient associés au projet, dont : la Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission; Post-Secondary Education and Skills Training par l'entremise de Canada-Saskatchewan Career and Employment Services; JobStart/Future Skills and Employment Programs; Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) et le Women and Economic Development Consortium.

L'initiative a été entreprise avec le financement de RHDC pour préparer les bénéficiaires d'aide sociale à l'emploi. Le programme a reçu plus tard un financement pour la première année d'apprentissage du Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission.

Incidences globales

Organisé par deux charpentières et exécuté durant cinq ans, ce programme a offert une formation professionnelle dans un métier non traditionnel à plus de 60 femmes à faible revenu entourées de femmes seulement. En outre, la majorité des participantes au programme et des membres de la coopérative étaient des femmes des Premières nations ou métisses.

La race, la maternité, la violence, le manque d'expérience de travail rémunéré et la pauvreté sont cinq problèmes qui ont particulièrement influencé la vie de ces femmes. Même si le programme a pu donner suite à certaines de ces préoccupations par des régimes de travail souples et la formation aux compétences générales, il n'a pas réussi avec autant de succès à réduire la pauvreté. La transformation prend du temps, et les circonstances contextuelles de la discrimination et des stéréotypes sexuels demeurent des obstacles pour les femmes à faible revenu.

Et pourtant, ce programme démontre que les femmes pauvres, dont bon nombre sont des mères célibataires, des Autochtones ou les deux, peuvent réussir contre toute attente à devenir des

apprenties charpentières. Pour y arriver, il a probablement fallu juguler avec la logistique des horaires des services de garde, acquérir les compétences nécessaires au travail, rehausser l'estime de soi et, dans certains cas, à composer avec des partenaires violents et renoncer à la consommation de drogues. Mais les femmes peuvent réussir à relever ces défis si elles bénéficient d'un soutien pertinent et de temps adéquat.

Avant de recevoir la formation et de rejoindre la coopérative, les femmes avaient très peu d'espoir de devenir financièrement autonomes. La capacité d'acquérir des compétences dans le métier de la construction, d'accumuler suffisamment d'heures de formation en apprentissage, d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle et de posséder une entreprise a donné aux femmes un sentiment de sécurité économique. Ainsi, même si le programme a cessé d'exister, les expériences et les compétences acquises par les femmes se perpétuent. Ces femmes servent donc de modèles de comportement aux autres femmes, et le modèle du programme offre un exemple innovateur de la façon d'accroître la représentation des femmes dans la formation professionnelle et les métiers. Créer un environnement où les femmes peuvent se réinventer et réinventer leur vie est une importance réalisation qui peut être reproduite dans des cadres similaires.