

Études de cas sur l'apprentissage des adultes

Programme de préparation à l'emploi

Personne-ressource

Melissa Gardner, agente principale de
développement des affaires - TOWES

Work Readiness Program,
Collège Bow Valley
Calgary (Alberta)

Tél. : (403) 410-3200

Courriel : mgardner@bowvalleycollege.ca

Centre du savoir

SUR L'APPRENTISSAGE CHEZ LES ADULTES

Survol

En 2007-2008, à la demande de l'Inuvialuit Regional Development Corporation (IRC), le Collège Bow Valley (CBV), à Calgary (Alberta), a élaboré et a offert un programme de préparation à l'emploi à l'intention de jeunes bénéficiaires inuvialuits¹. Fondé sur le cadre des compétences essentielles, le *Programme de préparation à l'emploi* (Work Readiness Program) est conçu pour aider les personnes qui ont eu des chances limitées de succès au travail à mieux se préparer à l'emploi ou à poursuivre leur formation professionnelle.

Les Inuvialuits vivent dans la région du delta du Mackenzie des Territoires du Nord-Ouest, à Inuvik et dans d'autres petites collectivités de la région. L'IRC a effectué beaucoup d'investissements dans diverses entreprises de la région, notamment des motels et le transport. Elle voulait élaborer un programme pour préparer ses membres (qu'elle appelle « bénéficiaires ») à travailler dans ces entreprises. Elle voulait également que le programme de préparation au milieu de travail :

- préserve l'identité et les valeurs de la culture inuvialuit dans une société en évolution dans le Nord;
- s'assure que les Inuvialuits soient des participants à part entière et significatifs de l'économie du Nord et du pays.

Étant donné que les Autochtones, et en particulier les Autochtones du Nord, ont souvent de la difficulté à faire la transition au travail dans une économie basée sur les salaires, l'IRC a reconnu que les résidents avaient besoin d'un programme qui faciliterait cette transition.

Afin de préparer les participants à faire cette transition au travail, le programme d'études portait sur des sujets comme les communications au travail, l'acquisition de

¹ Voir INUVIALUIT REGIONAL CORPORATION. *Inuvialuit regional corporation annual report 2007*, Inuvik, T.N.-O., IRC, 2007. Consulté le 30 mai 2009 à partir du site <http://www.irc.inuvialuit.com/publications/pdf/2007%20IRC%20Annual%20Report%20-%20Combined.pdf>

compétences en entrepreneuriat, vivre loin de son foyer et comprendre les attentes des employeurs. Un volet examinait également le lien entre les compétences traditionnelles et les compétences essentielles dans le contexte de la résolution de problèmes, de l'esprit critique et de la prise de décisions. Au printemps 2008, le Collège Bow Valley a élaboré le programme d'études et a offert un projet pilote à une quinzaine de résidents.

Orientation du programme et type

Le Programme de préparation à l'emploi s'efforce d'améliorer les compétences essentielles des participants² et les compétences liées au travail à l'aide d'une démarche significative, pratique, adaptée à la culture et transférable. Le programme est axé sur l'individu et fait appel à une variété d'activités et de cadres d'apprentissage (classe, lieu de travail et collectivité) pour s'assurer que l'apprentissage est pertinent et actif.

Les phases du programme comprennent : l'orientation, l'évaluation, le plan d'action-carrière, l'amélioration des compétences essentielles, la catégorisation, le stage et l'achèvement. L'intégration de l'utilisation des profils de compétences de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), de l'évaluation du Test des compétences essentielles dans le milieu de travail (TOWES) et du programme d'études complémentaire permet aux participants d'acquérir les compétences nécessaires au travail³.

² Les compétences essentielles sont des compétences qui permettent d'aider les gens à accomplir des tâches se rattachant à tous les emplois. Elles ne sont pas de nature technique. Elles sont plutôt des tâches dont les gens se servent pour accomplir une grande variété de tâches quotidiennes et professionnelles. Les compétences essentielles comprennent des tâches comme la lecture des textes, l'utilisation des documents, la rédaction, le calcul (mathématiques), la recherche de renseignements, la communication au travail, la planification et l'organisation du travail, l'esprit critique et la résolution de problèmes, le travail d'équipe et l'informatique.

³ Le Test des compétences essentielles dans le milieu de travail (TOWES) a été élaboré avec le financement de projets provenant du Secrétariat national à l'alphabétisation de RHDCC. Le TOWES a été mis au point en 1998 sous la responsabilité conjointe du Collège Bow Valley à Calgary, et de SkillPlan (The British Columbia Industry Skills Improvement Council). Le résultat est un test de trois compétences essentielles (la lecture des textes, l'utilisation des documents et le calcul) qui ont été mesurées au niveau de la population dans l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA). Le TOWES est inégalé par aucun autre test individuel de littératie et de calcul pour deux raisons : premièrement, il a été validé en fonction de l'EIACA – donc également en fonction des profils des compétences essentielles – avec laquelle il s'est révélé avoir une étroite corrélation; deuxièmement, vu que le matériel de test est authentique et a été recueilli par les chercheurs à partir du milieu de

En particulier, le programme vise à⁴ :

- aider les jeunes bénéficiaires inuvialuits (âgés de 16 à 30 ans) à faire la transition au travail en acquérant les compétences, les attitudes et les comportements nécessaires au travail, à l'apprentissage et à la vie.
- établir des cheminements d'apprentissage individuels basés sur des objectifs de carrière et des marchés de l'emploi réalistes.
 - mettre l'accent sur les compétences essentielles à l'aide de matériel ou d'activités adaptés à la culture et au contexte.
 - élaborer des stratégies d'organisation et d'adaptation personnelles.
 - incorporer l'expérience de travail et offrir des possibilités d'attestation professionnelle.
 - aider à renforcer les capacités régionales.
 - faire participer les employeurs et à utiliser les ressources locales.
 - être géré par la collectivité et à être axé sur celle-ci.

travail et a été évalué pour sa complexité, les candidats au test sont évalués de façon réaliste pour leur capacité de fonctionner dans le milieu de travail. Le TOWES n'est pas un test unique; il est une banque d'items qui peuvent être rassemblés sous la forme d'un nombre incalculable de variations de test. Chaque item de test est basé sur une tâche professionnelle authentique, ce qui assure la validité de l'évaluation finale.

⁴ Résumé de GARDNER, M. *Work readiness program: Inuvialuit Regional Corporation in partnership with Bow Valley College*, Calgary, Alberta, Bow Valley College, 2008. Consulté le 30 mai 2009 à partir du site <http://www.towes.com/pdfs/IRC%20Work%20Readiness%20Training.pdf>

Les sujets du programme comprennent :

- l'exploration des centres urbains (comprendre le contexte urbain, les voyages aller-retour dans les centres urbains);
- vivre loin de chez soi (louer un logement, composer avec la nostalgie);
- comprendre les formulaires et les fonctions en milieu de travail (lire les documents au lieu de travail, remplir les formulaires des RH, comprendre la sécurité au travail, communiquer avec les autres);
- les opérations bancaires et l'établissement d'un budget (ouvrir un compte de banque, gérer ses finances);
- se préparer à l'emploi (établir un curriculum vitae, se préparer pour les entrevues, monter des portfolios, se préparer à subir l'évaluation du TOWES);
- subir le TOWES de la série G-1 ou G-2⁵.

Groupe cible

Le programme s'adresse aux participants âgés entre 16 et 30 ans. Ces personnes sont habituellement sans emploi, mais désirent acquérir les compétences nécessaires à l'emploi, et bon nombre n'ont pas réussi à trouver et à conserver un emploi par le passé.

Les participants au programme sont présentés par des organismes et des groupes de jeunes, des employeurs, des organismes communautaires, ou ils se présentent d'eux-mêmes.

Preuve de l'efficacité

La plupart des « bénéficiaires » (participants) au projet pilote initial ont décroché un emploi à temps plein et tous ont amélioré leurs scores à l'évaluation des compétences

⁵ Le TOWES est également offert en trois versions générales (série G). Les items dans les livrets de la série G représentent une gamme de cadres professionnels, et les résultats peuvent être comparés aux normes nationales établies par RHDCC.

essentielles à l'aide du TOWES (Test des compétences essentielles dans le milieu de travail).

Le programme a également aidé de façon efficace les membres de la collectivité inuvialuit à acquérir les compétences essentielles dans un cadre adapté à la culture et axé sur l'apprenant. Le Collège a travaillé sans relâche afin d'élaborer le programme et d'offrir le projet pilote, qui a cependant posé un défi aux membres de la corporation, car ils n'étaient pas préparés au départ à jouer le rôle d'agent de prestation de la formation⁶.

Ce sont les défis personnels que les étudiants ont surmontés qui ont fini par refléter le succès de base du programme. Les étudiants, qui ne possédaient pas les compétences pour composer avec les entraves de l'extérieur, comme les services de garde d'enfants ou la conciliation travail-vie personnelle, ont appris des moyens efficaces de régler ces questions. Même les étudiants qui se sont inscrits au programme mais qui ne l'ont pas terminé ont acquis des compétences qu'ils peuvent utiliser dans le lieu de travail. Tous les finissants ont obtenu un poste sur le marché du travail ou sont retournés poursuivre leurs études.

Signes d'innovation

Cette initiative démontre comment le cadre des compétences essentielles peut être appliqué de concert avec les traditions et la culture autochtones. La formation aux compétences essentielles est intégrée et organisée autour de nouveaux thèmes et se rattache à la culture du Nord, en particulier à la culture inuvialuit.

Le programme incorpore également une variété de stratégies d'apprentissage actif (p. ex., le travail en groupe, la recherche individuelle, les jeux de rôles, les randonnées, la production pratique, les exposés) pour s'assurer que les activités

⁶ Voir INUVIALUIT REGIONAL CORPORATION. *Inuvialuit regional corporation annual report 2007*, Inuvik, T.N.-O., auteur, 2007. Consulté le 30 mai 2009 à partir du site <http://www.irc.inuvialuit.com/publications/pdf/2007%20IRC%20Annual%20Report%20-%20Combined.pdf>

misent sur les expériences existantes et développent de nouvelles compétences. En outre, le programme fait appel à des ensembles de problèmes du TOWES pour de nombreuses activités de revue afin d'aider les apprenants à se préparer à passer le TOWES de la série G-1 ou G-2.

Cette pertinence culturelle, ces activités thématiques et cette préparation à l'emploi dénotent que le programme pourrait être utilisé dans d'autres collectivités autochtones – peut-être avec des modifications pour l'adapter à la culture d'une Première nation différente. Le Collège Bow Valley est en train de négocier une entente avec l'Inuvialuit Regional Corporation afin de mettre le programme à la disposition d'autres collectivités des Premières nations ou inuites ou d'autres parties intéressées.

Défis et leçons apprises

Les collèges sont parfois critiqués parce qu'ils se limitent uniquement à la formation professionnelle et qu'ils appliquent une approche plutôt traditionnelle de la formation de base des adultes. Certains critiques soutiennent même que les collèges ne sont pas capables de changer leur approche pour évaluer et offrir la formation afin de tenir compte de la variété de contextes et de circonstances culturelles. Cependant ce programme démontre que de telles critiques sont en train de s'envoler en fumée, les collèges continuant à élaborer des approches professionnelles et adaptées à la culture pour offrir des services et la formation aux compétences essentielles aux collectivités autochtones. Il représente une tendance dans les programmes des collèges au pays, dont les avantages sont tangibles et mesurables.

D'après un examen des données de la recherche et du programme, plusieurs leçons émergent⁷ :

⁷ Voir GARDNER, M. *Work readiness program: Inuvialuit Regional Corporation in partnership with Bow Valley College*, Calgary, Alberta, Bow Valley College, 2008. Consulté le 30 mai 2009 à partir du site <http://www.towes.com/pdfs/IRC%20Work%20Readiness%20Training.pdf>

Voir aussi HUGHES, T. « New opportunities for drilling Paktoa », *Inuvialuit Regional Development Corporation Newsletter*, vol. 2, n° 2., Inuvik, T.N.-O., IDC, n.d. Consulté le 1^{er} juin 2009 à partir du site

- L'utilisation de documents adaptés à la culture d'une manière holistique est déterminante pour le succès du programme.
- Le volet d'expérience pratique doit être intégré tout au long du programme afin de démontrer la valeur pratique des compétences acquises en classe et de maintenir l'intérêt des participants.
- L'emploi de portfolios permet aux participants de cerner les compétences existantes tout en reconnaissant leurs besoins en apprentissage. Le portfolio est un outil d'apprentissage qui permet aux jeunes Autochtones de se prendre en main.
- Le programme doit porter une attention particulière aux besoins en emploi des participants et faire appel à diverses activités (p. ex., les jeux de rôles et le travail en groupe) pour aider les participants à se sentir à l'aise dans le milieu de travail.
- Les instructeurs du collège doivent comprendre les nuances associées au travail dans le Nord, ainsi que la culture et les modes d'apprentissage dans le Nord et montrer du respect à l'égard de ceux-ci.
- Le nombre de participants au programme devrait être limité (peut-être moins de 15) afin d'établir un rapport et la confiance.

Partenariats

Le partenaire principal de cette initiative est l'Inuvialuit Regional Corporation qui a fourni une gamme de soutiens au Collège Bow Valley, notamment un soutien financier, des ressources en personnel et une aide logistique au projet.

Incidences globales

Compte tenu des grandes réserves de pétrole et de gaz naturel et de l'abondance des ressources naturelles, le Nord attire des investissements majeurs et beaucoup d'attention. Qu'en est-il toutefois des résidents de cette région? Comment le boom économique proposé les touche-t-il? Comment pourront-ils obtenir un emploi et être

capables de subvenir aux besoins de leurs familles?

Le Programme de préparation à l'emploi élaboré par le Collège Bow Valley en partenariat avec l'Inuvialuit Regional Corporation est un exemple innovateur de la façon d'aider les bénéficiaires inuvialuits à intégrer le marché du travail. Le programme permet aux participants d'acquérir les compétences essentielles et de se familiariser avec le milieu de travail par des placements, tout en respectant et en mettant à profit la culture locale.

Pendant que le développement du Nord continue de s'accélérer, les programmes qui permettent aux jeunes de se prendre en main pour assumer des postes clés, qu'il s'agisse de l'emploi ou de la prise de décisions, deviennent plus déterminants. De nombreux jeunes Inuits ne sont pas sûrs de leur choix de carrière. Le Programme de préparation à l'emploi est un exemple de programme qui les aide à voir les choix de carrière qui leur sont offerts et à en faire l'expérience. En outre, il les dote des compétences pratiques, éléments de base qui permettront aux Inuvialuits d'accéder à de meilleures carrières et d'aider à soutenir des collectivités plus fortes.