

LES BONNES PRATIQUES EN MILIEU SCOLAIRE

RECRUTEMENT ET SÉLECTION EN FORMATION

Pistes de bonnes pratiques à l'intention
des établissements de formation professionnelle
et des établissements de formation technique

	Direction	Conseillers/conseillères d'orientation ou d'ISEP	Conseillers/conseillères pédagogiques	Responsable de programme	Enseignants/ enseignantes
Communiquer clairement auprès de son équipe son ouverture quant à la présence de femmes dans les programmes de formation traditionnellement masculins.	•				
Promouvoir les formations professionnelles et techniques auprès des enseignants et enseignantes, conseillers et conseillères d'orientation ou d'ISEP, conseillers et conseillères pédagogiques, des parents et des élèves de la formation générale.	•	•	•	•	•
Démontrer, dans les outils de promotion et les séances d'information, l'ouverture du centre de formation à la présence de femmes dans les programmes de formation traditionnellement masculins.	•	•	•	•	•
Utiliser des modèles féminins dans les représentations visuelles des programmes de formation.	•	•	•	•	
Utiliser davantage de modèles féminins lors d'évènements promotionnels et organiser des conférences ou des témoignages avec des travailleuses d'expérience en lien avec le domaine d'études (le CIME peut recommander des personnes au besoin).		•	•	•	•
Encourager la promotion des formations, féminiser les titres de métiers et porter une attention particulière aux préjugés qui persistent.	•	•	•	•	•
Mettre en valeur les ressemblances (ex. : compétences) entre les métiers traditionnellement masculins et féminins.		•		•	•
Inciter les employeurs à participer aux évènements promotionnels et à témoigner de leur ouverture envers la main-d'œuvre féminine.	•	•	•	•	•
S'assurer que les normes des instruments psychométriques utilisés dans les entrevues et la sélection des étudiantes ne cachent pas de biais sexistes.	•	•		•	•

INTÉGRATION ET MAINTIEN EN FORMATION

Préparer le personnel de l'établissement quant à l'intégration des femmes dans les domaines d'études non traditionnels, en travaillant sur les craintes, les résistances et les attitudes discriminantes.	•		•	•	
Adopter une politique contre la discrimination et le harcèlement.	•				
Créer un comité contre le harcèlement et la violence.	•		•	•	
Former le personnel enseignant et des services aux élèves en regard de la problématique (ex. : formation sur la mixité des équipes de travail donnée par le CIME).	•		•	•	
Accueillir les nouvelles étudiantes en leur présentant les ressources et les concours qui sont à leur disposition.		•	•	•	•
Organiser, en début d'année, une ou plusieurs rencontres avec les étudiantes de tous les programmes dits non traditionnels pour qu'elles puissent se reconnaître et, éventuellement, s'entraider et se soutenir.		•	•	•	•
Développer un système de mentorat, de jumelage entre les nouvelles étudiantes, les finissantes et les travailleuses du même domaine (possibilité de collaborer avec le CIME).			•	•	•
Maintenir une attention particulière au langage utilisé par les enseignants et enseignantes et favoriser un discours et des comportements inclusifs.				•	•
En début d'année, fournir à tous les élèves une liste du matériel, des outils et de l'équipement fréquemment utilisés dans le domaine d'études (images, termes français et anglais, etc.)				•	•
S'assurer d'avoir en main et de fournir aux étudiantes les outils et les équipements de travail adaptés à leur taille.				•	•
Participer à la composition des équipes de travail en classe et les modifier régulièrement.				•	•
Encourager les élèves à changer de rôle dans les travaux d'équipe afin d'optimiser leurs apprentissages. Relever les avantages à développer la polyvalence face au travail.				•	•
Éviter de surprotéger l'étudiante ou de lui donner un statut particulier.				•	•
Agir comme modèle en démontrant des comportements égalitaires aux élèves.				•	•
Intervenir auprès des étudiants qui ont des paroles, des gestes ou des comportements déplacés ou qui démontrent certains préjugés.				•	•
Présenter des notions d'ergonomie ou des modes opératoires sécuritaires à l'intention de tous les groupes d'individus, dont ceux de petite taille, de moins grande force physique, les femmes, etc. : miser sur des exercices pratiques.				•	•
Faire découvrir des milieux non traditionnels aux étudiantes par des visites d'entreprises et des stages.				•	•
Porter une attention à la réalité de conciliation études-travail-famille vécue par les étudiantes et leur proposer des solutions ou des ressources.		•		•	•
Collaborer avec une ressource spécialisée auprès de la main-d'œuvre féminine comme le CIME.	•	•	•	•	•

	Direction	Conseillers/conseillères d'orientation ou d'ISEP	Conseillers/conseillères pédagogiques	Responsable de programme	Enseignants/ enseignantes
INTÉGRATION ET MAINTIEN EN FORMATION					
Pistes de bonnes pratiques à l'intention des établissements de formation professionnelle et des établissements de formation technique					
RECHERCHE DE STAGE OU D'EMPLOI					
Collaborer avec l'étudiante dans la rédaction des documents nécessaires à sa recherche d'emploi ou de stage (CV, lettre de présentation, etc.)				•	•
Soutenir l'étudiante dans sa recherche de stage ou d'emploi et lui apporter quelques suggestions.				•	•
Préparer l'étudiante afin qu'elle puisse agir sur les préjugés qu'elle pourrait rencontrer.				•	•
Préparer l'étudiante à la réalité du métier, par exemple : le vocabulaire anglophone des outils et des équipements, l'organisation du travail, la culture du milieu, etc.				•	•
Lorsque l'étudiante est confrontée à des problèmes, l'outiller et la soutenir dans la résolution de problèmes et la recherche de solutions.				•	•
Discuter avec l'étudiante de la meilleure attitude à avoir lors de l'intégration d'un stage ou d'un emploi dans un contexte traditionnellement masculin. Il peut être intéressant de lui préciser que, dans le cadre d'un processus d'embauche, la majorité des employeurs ont tendance à rechercher des personnes qui veulent apprendre, qui démontrent de l'ouverture, qui sont sérieuses et qui sont capables de prendre leur place dans une équipe de travail.				•	•
Promouvoir la présence de femmes dans les programmes de formation traditionnellement masculins auprès des dirigeants d'entreprises chaque fois que l'occasion se présente (alternance travail-études, recherche de stage, etc.)	•	•	•	•	•
Référer la candidature de l'étudiante auprès de certains employeurs.				•	•
Recommander les femmes auprès d'un organisme en employabilité pour femmes de votre région (possibilité de collaborer avec le CIME).	•	•	•	•	•