

CENTRE DE DOCUMENTATION
SUR L'ÉDUCATION DES ADULTES
ET LA CONDITION FÉMININE
506, EST. STE-CATHERINE
SUITE 800 MONTRÉAL
H2L 2C7

RELAIS-FEMMES DE MONTRÉAL
506 STE-CATHERINE EST SUITE 800
MONTRÉAL H2L 2C7
TÉL. 844-4509

ACTION

EDUCATION DES FEMMES

BULLETIN: AEF

Action-Education des Femmes, la revue du Réseau National d'Action-Education des femmes, Inc., est publiée quatre fois par an; elle transmet des nouvelles et des commentaires à celles qui oeuvrent dans le domaine de l'éducation des femmes francophones.

On peut se procurer ce bulletin gratuitement à l'adresse suivante:

ACTION-EDUCATION DES FEMMES
5, avenue Myrand
2e étage,
Ottawa, Ontario
K1N 7X9

(613) 563-1301

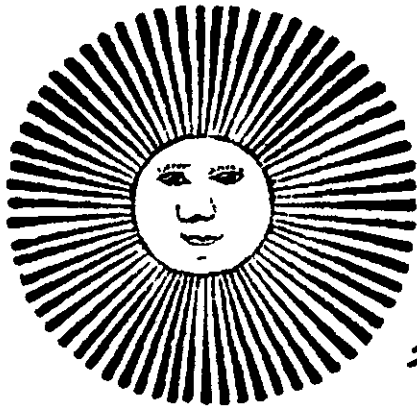
Vous êtes invitées à soumettre vos écrits à l'adresse ci-haut mentionnée. Action-Education des femmes, un organisme national de bénévoles, appuie les intervenantes francophones dans leur travail pour améliorer l'accès à l'éducation des femmes.

Action-Education des femmes autorise toute reproduction de ce bulletin. Cependant, nous vous demandons de préciser votre source d'information et de nommer l'auteur (s'il y a lieu).

Ce bulletin est publié grâce à une subvention du Secrétariat d'Etat.

dans ce numéro ...

Mot de la coordonnatrice	3
Rapport du colloque	4
Ateliers régionaux	6
Evaluation du colloque	8
Comment rejoindre les femmes . . .	12
Structures	14
Réorientation	16
Croissance personnelle	19
Travail de groupe	21
Formation, marché du travail . . .	23
Santé	25
Financement	26
Approche féministe	28
Burn Out	30
Comités AEF	40



bonjour ☺☺☺

Vous recevez aujourd'hui notre bulletin le plus récent... qui est aussi le rapport de notre premier colloque national tenu à Montréal en mars 84.

Puisque les femmes sont économes - et c'est généralement par nécessité - nous avons décidé de "combiner" ces deux activités.

Vous trouverez donc à l'intérieur de ce document des textes qui se veulent à la fois le rapport d'une activité et une analyse / réflexion / présentation d'un sujet.

Nous avons, par exemple, au colloque des ateliers au sujet des programmes existants dans divers secteurs (santé, réorientation...) et des ateliers au sujet du vécu des intervenantes (burn-out, financement...). Nous avons demandé à des rédactrices de nous faire un texte à partir du contenu de l'atelier, mais en leur laissant beaucoup de liberté: commentaires subjectifs, analyse, ajouts... en tenant compte que le texte s'adressait aux participantes ainsi qu'aux lectrices du bulletin.

D'autre part, nous avons décidé de transformer un peu notre présentation des ressources existantes en publiant des fiches séparément. Vous pourrez ainsi les classer et les retrouver plus facilement.

Pendant l'année 84-85, nous placerons l'emphase sur les ressources existantes en santé, en réorientation, en formation pour le marché du travail, en croissance personnelle/affirmation de soi, en travail de groupe (vie associative). D'ailleurs on vous invite à nous fournir des renseignements... C'est pourquoi nous ajoutons une grille vierge.

Je vous quitte en souhaitant que vous trouverez le bulletin profitable... et que la période de soleil vous soit une inspiration.

A la prochaine

Michelle

Michelle Trottier
coordonnatrice

*ACTION EDUCATION
DES FEMMES*

par Michelle Trottier

Le colloque réunissait à Montréal les 9, 10 et 11 mars 1984, près de cent vingt participantes: une trentaine de chacune des régions (Atlantique, Québec, Ontario, Ouest).

Selon l'analyse du comité organisateur, et selon l'évaluation des participantes, le colloque a réussi à:

- créer un esprit de solidarité entre intervenantes francophones en éducation des femmes;
- favoriser l'échange d'information;
- élaborer un plan d'action pour le réseau; et
- confirmer la structure actuelle du réseau AEF.

AU NIVEAU NATIONAL:

Les participantes ont confirmé la pertinence des activités déjà mises en place par AEF, à savoir le bulletin, le service de référence, la tenue d'un colloque national de formation, tout en recommandant des améliorations.

Plusieurs participantes soulignent l'importance du bulletin et font des suggestions quant au contenu: plus de nouvelles des activités des groupes, amélioration de la distribution, participation des intervenantes.

Suite au colloque, l'exécutif AEF a décidé que le bottin de ressources pédagogiques proposé par les participantes serait publié sous forme de fiches distribuées avec le bulletin. Chaque numéro sera consacré à un secteur en éducation de telle sorte à ce que le sujet soit abordé de divers points de vue.

Ainsi, nous pourrions présenter divers programmes disponibles, des analyses de la part des formatrices, les expériences tentées par des groupes, l'information concernant le financement...

AU NIVEAU REGIONAL ET PROVINCIAL:

Les participantes proposent la consolidation de réseaux provinciaux et régionaux, consacrés à l'amélioration de l'éducation des femmes francophones, et ce, par l'organisation de rencontres de formation au niveau régional, les besoins des intervenantes étant différents selon les régions.

- Atlantique: Evaluation et mise sur pied de programmes d'orientation (ex: Nouveau Départ, Cours d'orientation professionnelle de la Main-d'oeuvre), et d'alphabétisation.
- Québec: Evaluation des programmes, évaluation des structures ainsi que la reconnaissance des acquis.
- Ontario: Les participantes ont identifié une variété de champs d'action qui seront maintenant priorisés par le réseau provincial.
- Ouest: Formation en travail de groupe (vie associative), en animation, ou en développement communautaire, afin d'être en appui au travail de regroupement des femmes francophones.

De plus, la région de l'Ouest veut publier, avec l'aide d'AEF, un bottin de personnes-ressources en éducation des femmes.

CONCLUSION:

Pendant l'année 84-85, AEF continue donc son programme d'information en approfondissant l'aspect analyse. La consolidation des réseaux provinciaux par l'entremise de sessions de formation ou de projets conjoints sera la priorité cette année.



Ont participé à ce bulletin:

Janick Belleau, Jocelyne Beauchamp, Christiane Brunette, Diane Lafrance, Marie France Béchette, Lise Latrémouille, Danielle Coulombe, Liève Ségers, Nicole Gionet-Morais, Jeanne Maranda, Murielle Boudreau, Lise Gauthier Provost, Edith Godbout, Michelle Trottier.

Nous remercions Denise Bourgault pour la permission de reproduire son texte écrit en collaboration avec Denise Meloche et publié dans la revue Intervention, numéro 61.

ATELIERS REGIONAUX

par Michelle Trottier

A l'intérieur des ateliers régionaux, les participantes ont tenté de faire le tour de la situation en éducation des femmes francophones dans leur province pour ensuite identifier des actions individuelles ou collectives.

A. REGION DE L'ATLANTIQUE

Les participantes ont affirmé la nécessité de développer une structure régionale AEF qui assurerait une action concertée pour améliorer l'éducation des femmes francophones. Pour ce faire, elles proposèrent différentes formules dont celle d'une rencontre régionale.

Notre double état de minoritaire, femme et francophone, s'est traduit par la volonté d'assurer une présence francophone au sein des conseils consultatifs du statut de la femme (T.N. et IPE) et une présence femme au sein des organisations francophones.

Les cours de réorientation - c'est-à-dire Nouveau Départ et le cours d'orientation professionnelle (CEIC) furent l'objet d'une chaude discussion:

- on veut obtenir ces cours (T.N., IPE, Shippagan).
- on veut améliorer les conditions connexes aux cours, comme les critères d'admissibilité, la régularité des cours, les services de garderie et de transport (N.E., N.B., T.N.)

D'autre part, les participantes constatent qu'il faut identifier les besoins en formation et faire les démarches pour offrir la formation appropriée. Il est question, par exemple, du problème de l'analphabétisme et de l'éducation de base (T.N.)

A l'île, les intervenantes priorisent le développement de l'Association des femmes et l'exécution de leur plan d'action en formation.

De leur côté, les femmes du N.B. veulent assurer une présence plus visible des Acadiennes au sein des activités AEF.



B. REGION DU CENTRE

QUEBEC:

Il est suggéré qu'AEF serve comme lieu de formation-action des intervenantes auprès des femmes et que l'information soit intégrée à la formation-action. Les thèmes privilégiés sont:

- la réflexion au sujet des structures des organismes de femmes.
- la reconnaissance des acquis
- l'approche féministe en formation
- l'auto-formation
- la complémentarité des réseaux
- le dédoublement de nos services et la sur-utilisation de nos énergies.

Commentaires adressés à AEF:

La tenue du colloque national annuel permet la découverte de l'isolement réciproque, le partage des luttes, la nécessité de se questionner par rapport à l'utilisation de nos ressources personnelles et de nos outils de formation ou d'intervention.

ONTARIO:

Les participantes de l'atelier Ontario ont choisi d'identifier des actions individuelles sans pour autant les prioriser. Ce travail sera accompli par le réseau provincial formé à l'intérieur de l'atelier.

Programmes de formation: Se renseigner sur les services et programmes existants, les promouvoir, en mettre sur pied, en développer ou en adapter, (ex: vie associative, formation pour le marché du travail) en distribuer (particulièrement des guides d'action), revendiquer des programmes, identifier et former les femmes compétentes afin qu'elles puissent offrir de la formation, diffuser l'information concernant l'éducation des femmes, (ex: découpages de presse) intervenir auprès des collègues communautaires (budget, programmes).

Actions communautaires: Favoriser la participation des femmes francophones à des comités stratégiques (ex: Conseil ontarien du statut de la femme, hôpital) concerter nos actions (ex: recyclage, services hospitaliers), évaluer nos actions en tant qu'organisme pour préciser nos objectifs et nos moyens d'intervention.

Implication au sein de la communauté francophone: Coordonner la participation des femmes et des groupes de femmes au plan global de développement, agir comme un lieu de concertation pour celles qui veulent intervenir au sein de l'ACFO.

RESEAU AEF: 7 représentantes régionales et coordination par la représentante provinciale, Réjeanne Guay.

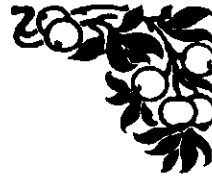
C. REGION DE L'OUEST

Les participantes de l'Ouest ont exprimé deux attentes face au réseau AEF:

- la parution d'un bottin de femmes de l'Ouest qui pourraient agir comme personnes-ressources pour les activités de formation.

- l'organisation d'une rencontre régionale pendant l'année 84-85.

C'est deux activités complémentent les actions proposées au niveau provincial.



MANITOBA:

Sans créer de structure formelle, la représentante AEF aura comme mandat de faire de la "relation publique" appuyée des intervenantes actives au sein des groupes de femmes; d'élargir le réseau d'intervenantes en identifiant de nouvelles femmes; d'identifier les besoins en formation des intervenantes.

Les priorités 84-85 sont: la concertation mensuelle des groupes; un projet auprès des jeunes femmes pour l'Année Internationale de la Jeunesse; l'implantation du programme Nouveau Départ; le programme d'animation au Collège universitaire de Saint-Boniface; la création d'un centre des femmes.

SASKATCHEWAN:

- Publier dans les médias, de façon mensuelle, une chronique d'information pour les Fransaskoises: nouvelles du colloque AEF, situation des femmes francophones de la Saskatchewan (responsable: Raymonde Martel).

- Identifier et contacter un minimum de deux intervenantes dans chacune des communautés francophones de la province.

- Organiser une rencontre provinciale: échange au niveau du vécu des intervenantes; sensibilisation face à la situation de la Fransaskoise; identification des besoins.

- Faire une demande de subvention afin de permettre le regroupement provincial et la réalisation des propositions de la rencontre provinciale (responsable: Solange Bourgoïn).

- Attentes face à AEF: alimenter la chronique mensuelle au moyen d'articles de fonds; fournir des personnes-ressources lors de la première rencontre provinciale (ex: comment rejoindre les femmes).

ALBERTA:

Les participantes veulent favoriser le développement des groupes existants: à Edmonton, à Rivière de la Paix, à Calgary, à Saint Paul.

Au niveau provincial, les intervenantes encourageront les célébrations du 8 mars, exploreront les possibilités de formation par le moyen de la télé-Université d'Athabasca et utiliseront le journal francophone comme outil de sensibilisation.

COLOMBIE BRITANNIQUE:

Au niveau des localités, il faut entreprendre un travail d'identification des femmes francophones et des ressources disponibles. A la suite de ce travail de dépistage, les intervenantes pourront former un groupe (ex: Victoria) organiser une activité de formation (ex: Nana'mo) développer un plan d'action (Kelowna) ou évaluer le travail accompli (Vancouver).

Au niveau provincial, les intervenantes veulent faciliter les appuis et le partage des ressources en maintenant des contacts réguliers en organisant des rencontres et en circulant le bulletin AEF.



EVALUATION DU COLLOQUE

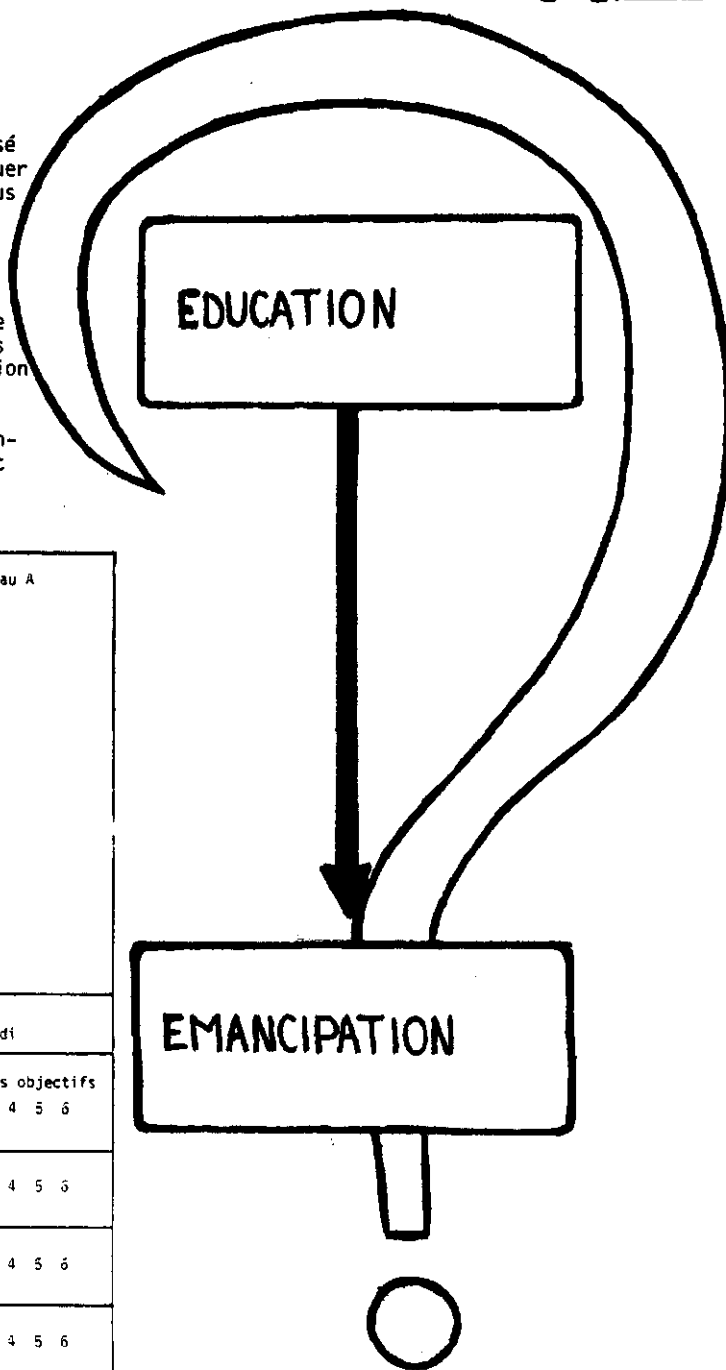
A.E.F.

par Michelle Trottier

AEF vous présente le formulaire d'évaluation utilisé au colloque en mars 84: d'une part, pour vous communiquer les résultats de l'évaluation, et d'autre part, pour vous offrir un modèle à critiquer, à modifier...

REONDANTES-

Remis à toutes les participantes, (117) les formulaires devaient être complétés au fur et à mesure que le colloque se déroulait. Cinquante sept (57) formulaires furent remis au comité organisateur. Quant à l'évaluation des ateliers (programmes et vécu des intervenantes), la compilation fut effectuée à partir de l'évaluation des participantes de l'atelier donc variant de 6 à 16 personnes. Les ateliers régionaux regroupaient entre vingt et trente femmes.



L'EDUCATION:		Tableau A	
une démarche d'émancipation			
pour les femmes?			
Colloque national			
9-10-11 mars 1984			
<u>Evaluation du colloque</u>			
A. NOTER:			
REMETTRE AUX RESPONSABLES A LA FIN DU COLLOQUE. ENCERCLER LA			
REPONSE APPROPRIEE. L'ECHELLE UTILISEE POUR L'EVALUATION EST			
LA SUIVANTE: 0 1 2 3 4 5 6			
ne s'applique pas		pas du tout	
		à fait	
<u>1. Objectifs généraux</u>		à remplir	à remplir
		vendredi soir	dimanche midi
Je participe à ce colloque avec l'intention de:		indiquer les priorités par ordre d'importance 1 à 3	atteinte des objectifs 0 1 2 3 4 5 6
A.	meux connaître les organismes en éducation des femmes francophones		0 1 2 3 4 5 6
B.	échanger avec les autres intervenantes		0 1 2 3 4 5 6
C.	me familiariser avec la situation globale en éducation des femmes		0 1 2 3 4 5 6
D.	apprendre de nouvelles méthodes de travail pour mon action auprès des femmes		0 1 2 3 4 5 6
E.	meux connaître les programmes, les outils...		0 1 2 3 4 5 6
F.	autres: _____		0 1 2 3 4 5 6

Atelier sur les programmes de formation		Tableau B				
"Le degré de satisfaction des participantes est exprimé en pourcentage. Nous avons utilisé comme mesure positive les cotés 4-5-4, et comme mesure négative les cotés 3-2-1."		Formation pour le marché du travail	Réorientation	Travail de groupe	Santé	Croissance personnelle
A) L'animatrice a clairement présenté les objectifs au début		93%	82%	75%	83%	78%
B) Le contenu correspondait aux objectifs de départ		78.5%	87.5%	71%	80%	67%
C) Le contenu a répondu à mes attentes		50%	80%	57%	67%	57%
D) L'aspect théorique fut clairement exposé		86%	90%	93%	67%	50%
E) L'aspect pratique a bien illustré l'aspect théorique		64%	67%	77%	50%	28.5%
F) L'utilisation du matériel a facilité ma compréhension		42%	89%	92%	67%	67%
G) Le temps consacré à l'atelier était suffisant		29%	50%	57%	80%	55.5%
H) L'atelier était bien préparé et organisé		36%	98%	93%	50%	67%
I) L'atelier permettait des échanges fructueux		33%	89%	71%	67%	89%
J) La personne ressource a contribué au succès de l'atelier		86%	99%	93%	67%	67%
K) Le contenu de l'atelier contribuera à mon travail auprès des femmes		57%	80%	85%	50%	33%

Atelier sur le vécu des intervenantes		Tableau C				
"Le degré de satisfaction des participantes est exprimé en pourcentage. Nous avons utilisé comme mesure positive les cotés 4-5-4, et comme mesure négative les cotés 3-2-1."		Approche féministe	Burn-out	Comment rejoindre les femmes	Financement	Structures des groupes
A) L'animatrice a clairement présenté les objectifs au début		92%	70%	99%	99%	99%
B) Le contenu correspondait aux objectifs de départ		83%	80%	91%	83%	99%
C) Le contenu a répondu à mes attentes		75%	80%	75%	67%	99%
D) L'aspect théorique fut clairement exposé		67%	99%	75%	83%	99%
E) L'aspect pratique a bien illustré l'aspect théorique		82%	80%	92%	60%	75%
F) L'utilisation du matériel a facilité ma compréhension		80%	70%	55.5%	67%	67%
G) Le temps consacré à l'atelier était suffisant		60%	50%	83%	60%	75%
H) L'atelier était bien préparé et organisé		99%	97%	83%	67%	87.5%
I) L'atelier permettait des échanges fructueux		92%	50%	83%	33%	99%
J) La personne ressource a contribué au succès de l'atelier		92%	30%	91%	67%	99%
K) Le contenu de l'atelier contribuera à mon travail auprès des femmes		75%	70%	75%	50%	98%

Conférence / Plénières

Tableau D

<p>"Le degré de satisfaction de 3 participants est exprimé en pourcentage. Nous avons utilisé comme mesure positive des cotes 6-5-4, et comme mesure négative des cotes 3-2-1."</p>	<p>Soirée d'ouverture animée par Lucie Douville</p>	<p>Conférence de Claire Bonenfant "Action politique"</p>	<p>Plénière animée par France Brunelle</p>
<p>A. La responsable a clairement présenté son sujet</p>	<p>90%</p>	<p>95%</p>	<p>99%</p>
<p>3. Le sujet était pertinent</p>	<p>89%</p>	<p>87.5%</p>	<p>99%</p>
<p>C. Le contenu correspondait aux objectifs de départ</p>	<p>88%</p>	<p>95%</p>	<p>99%</p>
<p>D. Le temps consacré à la conférence était suffisant</p>	<p>80.5%</p>	<p>90%</p>	<p>98%</p>
<p>E. La responsable était bien choisie</p>	<p>92%</p>	<p>95%</p>	<p>97%</p>
<p>F. La conférence/plénière a créé un climat de groupe, de solidarité</p>	<p>87%</p>	<p>83%</p>	<p>87%</p>
<p>G. La conférence/plénière a contribué à approfondir le thème du colloque</p>	<p>88%</p>	<p>95%</p>	<p>95%</p>

Tableau E

<p>4. <u>Ateliers régionaux</u></p> <p>A. Les objectifs et le sujet de l'atelier furent présentés clairement au début</p>	<p>96%</p>
<p>B. Le contenu correspondait aux objectifs de départ</p>	<p>95.5%</p>
<p>C. Le sujet était pertinent</p>	<p>98%</p>
<p>D. Le temps consacré à cet atelier était suffisant</p>	<p>89%</p>
<p>E. L'atelier était bien animé</p>	<p>99%</p>
<p>F. L'atelier nous permet de continuer notre réflexion</p>	<p>99%</p>
<p>5. <u>Evaluation globale du colloque</u></p> <p>A. Je suis satisfaite du thème retenu pour le colloque</p>	<p>89%</p>
<p>3. Dans l'ensemble, je suis satisfaite des ateliers et des conférences auxquels j'ai assisté</p>	<p>77.5%</p>
<p>C. Dans l'ensemble, je suis satisfaite de l'organisation matérielle du colloque:</p> <p>i) logement</p> <p>ii) repas</p> <p>iii) documentation reçue avant le colloque</p> <p>iv) documentation reçue au colloque</p> <p>v) temps libre</p> <p>vi) lieu du colloque</p> <p>vii) inscription et accueil</p>	<p>70%</p> <p>70%</p> <p>66%</p> <p>94%</p> <p>92%</p> <p>86%</p> <p>99%</p>
<p>D. Le colloque a offert une bonne variété d'activités</p>	<p>84%</p>
<p>E. Grâce au colloque, je repars avec de nouvelles idées</p>	<p>94%</p>
<p>F. Je souhaite qu'AEF organise d'autres colloques nationaux de formation</p>	<p>99%</p>

OBJECTIFS GENERAUX-

La partie du formulaire traitant des objectifs des participantes (voir tableau A) fut impossible à compiler car seulement douze (12) furent répondus tel que demandé. Il nous semble évident que nos directives écrites n'étaient pas suffisamment claires et précises. Pour mesurer efficacement à quel point les participantes ont pu atteindre leurs objectifs, il nous faudrait modifier notre formulaire ou donner des directives orales complémentaires.

EVALUATION-

Les tableaux qui suivent présentent le résultat de l'évaluation des activités ainsi que de l'organisation générale du colloque.

Le comité a trouvé cette approche, développée par Lucie Douville, très utile en autant qu'elle permet d'identifier plus précisément les forces et les faiblesses.

COMMENTAIRES-

Suivait une série de questions ouvertes (voir tableau F) qui invitait les participantes à commenter le colloque, à faire des suggestions à l'organisme et à préciser des actions de leur part.

Ces questions sont souvent celles qui intéressent davantage les organisatrices car elles contribuent à leur compréhension des évaluations plus "quantitatives".

A la lecture des commentaires, il est évident que la majorité des participantes (29) furent enthousiasmées par l'aspect "rencontre et échange". Alors que certaines l'ont souligné de façon générale, d'autres ont précisé une activité ou une occasion propice aux échanges. L'occasion de rencontrer des femmes francophones de toutes les provinces partageant un intérêt pour l'éducation des adultes fut stimulante!



De même, un besoin de se regrouper au niveau des régions - Ouest, Atlantique, Québec et Ontario fut exprimé clairement: treize ont dit qu'elles avaient particulièrement aimé les ateliers régionaux, seize ont suggéré à AEF d'organiser des rencontres régionales.

Quant aux suggestions adressées au réseau AEF, le besoin d'information semble prioritaire pour plusieurs puisqu'une quinzaine de suggestions traitait de la diffusion de l'information.

CONCLUSION-

Globalement, l'évaluation nous démontre que les participantes furent satisfaites du colloque surtout au niveau de l'échange et de l'information... et qu'il reste des aspects à améliorer pour une prochaine tentative.

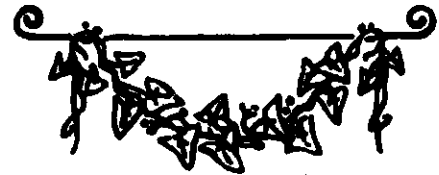


Tableau F

G. J'ai particulièrement aimé: _____

H. J'aimerais qu'AEF aborde ou approfondisse les sujets suivants à l'intérieur de ses activités (ex. bulletin):

I. Commentaires et suggestions: _____

6. Actions que je prévois entreprendre à la suite de ce colloque

Action	(cochez) Action individuelle	S'il y a lieu, quel organisme
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

PROVINCE: _____



COMMENT

REJOINDRE

LES FEMMES

* Rapport objectif

1.1 Moyens pour rejoindre les femmes

En plus de poser la question "Comment?", il serait bon également de s'en poser 4 autres: Qui? Quoi? Quand? Pourquoi?

Points de repère

- se reconnaître, c'est-à-dire s'identifier aux personnes visées par le projet,
- créer des liens qui suscitent la motivation,
- connaître son milieu,
- rejoindre sa clientèle,
- planifier un succès, et
- cesser de se prendre au sérieux.

Diane nous fait remarquer que "ce n'est pas tout de rejoindre les femmes; encore faut-il savoir les garder".

L'animatrice s'est permise de faire une analogie pertinente en suggérant que les groupes de femmes auraient peut-être intérêt à suivre le modèle d'une compagnie commerciale telle Procter-Gamble qui, depuis nombreuses années, a identifié les éléments essentiels qui déterminent son action. Diane a donc proposé les principes suivants qui, si respectés, contribueront intrinsèquement au succès d'un groupe de femmes:

- connaître son produit,
- y croire,
- connaître le marché,
- s'assurer qu'il y a un besoin; sinon, le faire naître,
- effectuer une mise en marché dirigée vers une clientèle-cible,
- rendre le produit accessible,
- le livrer,
- évaluer le résultat (sondage), et
- corriger les erreurs (savoir ajuster son tir).

1.2 Cheminement de la F.A.N.E. pour rejoindre les femmes

Points de départ

En se basant sur des statistiques, la Fédération des Acadiens de la Nouvelle-Ecosse (F.A.N.E.) a observé que 22% de la population vivant en Nouvelle-Ecosse avait des racines acadiennes. Conclusion: 11% de la population de la province est donc des femmes d'origine acadienne!

8. Ce texte fut rédigé par JANICK BELLEAU, AEF Manitoba, suite à un atelier offert au colloque AEF, mars 1984, par LEONA DOUCETTE, animatrice secteur femme, Fédération des Acadiens de la Nouvelle-Ecosse, et DIANE LABELLE-DAVEY, consultante en planification et en organisation, Alberta.

Première étape: pour les rejoindre: un sondage effectué dans chacune des six régions acadiennes d'où un rapport intitulé: "Etude des besoins des femmes francophones en Nouvelle-Ecosse".

Deuxième étape: des rencontres informelles dites "de cuisine" ayant comme objectifs: 1) d'informer et former, 2) d'organiser un regroupement formel, 3) de passer à l'action.

Un point capital soulevé par Léona: "Il faut aller chercher les leaders naturelles et en former d'autres pour prendre la relève".

Difficultés

Léona prévient son auditoire que la route du regroupement des femmes n'est pas pavée de roses. Plusieurs obstacles ralentiront la démarche: manque d'argent, de personnel, de "brasse-marde", de confiance en soi; attitudes envers les femmes, assimilation, attentes irréalistes.

Conclusion

Malgré tout, il faut persister!

1.3 Vécu des intervenantes

1.3.1 Comment planifier un succès?

Est-Ontario: - Envoyer des communiqués de presse aux médias aux responsables des services sociaux, aux directeurs/directrices d'écoles, aux bulletins paroissiaux, aux groupes de femmes déjà existants, aux organismes francophones de la communauté.

- Faire du bouche à oreille.

Saskatchewan: Etablir des comités de téléphone: ex. 20 volontaires téléphonant à 20 personnes.

Nouveau Brunswick: Afficher le communiqué au babillard des épiceries, des églises.





Alberta: Demander à l'épicier/ère du coin de glisser le communiqué dans le sac à emplettes des consommateurs/trices.

Québec: Utiliser des subterfuges pour mousser la vente des billets. "Les billets sont presque tous vendus; si ça continue, on jouera à guichets fermés."

1.3.2. Comment maintenir l'intérêt des femmes... une fois rejointes?

Manitoba: - privilèges aux membres (taux réduits pour les activités),

- délégation des tâches (former des comités temporaires),

- décentralisation des activités (sortir de la ville; aller dans les régions rurales).

* Commentaire subjectif

2.1 Exposé de Diane

Il m'a semblé reconnaître les principes énoncés par les auteurs du livre "Le Prix de l'excellence" dans lequel Peters et Waterman dévoilent les secrets des meilleures entreprises. Ce "best-seller" américain devrait, à mon avis, être lu par toutes les femmes qui aspirent à la réussite; soit pour une entreprise, soit pour un groupe de femmes.

Pour celles qui n'auraient pas le temps de le lire, je me permets une synthèse du livre.

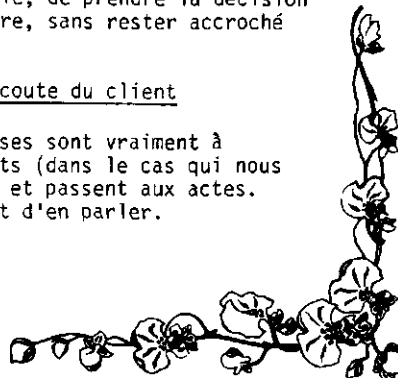
"Les huit attributs qui sont apparus comme caractérisant le mieux ce qui distingue les meilleures entreprises innovatrices sont les suivants:

1. Elles ont un parti pris pour l'action

Agir avant tout. Même si ces entreprises ont une approche analytique de la prise de décision, ne sont pas paralysées par l'analyse. En somme, il s'agit de trouver la voie, de prendre la décision et de la mettre en œuvre, sans rester accroché à la deuxième variable.

2. Elles restent à l'écoute du client

Les meilleures entreprises sont vraiment à l'écoute de leurs clients (dans le cas qui nous préoccupe: les femmes) et passent aux actes. Les autres se contentent d'en parler.



3. Elles favorisent l'autonomie et l'esprit novateur

Ces entreprises maintiennent de nombreux leaders et innovateurs à tous les niveaux de l'organisation. Elles essaient de ne pas trop tenir l'individu en laisse et d'empêcher ainsi toute création. Elles encouragent l'esprit de risque et soutiennent les bonnes tentatives.

4. Elles assoient la productivité sur la motivation du personnel

Les meilleures entreprises traitent la "base" comme la source maîtresse de la qualité et des gains de productivité. Elles n'encouragent pas la distinction entre les "têtes" et les autres.

5. Elles se mobilisent autour d'une valeur clé

Si une entreprise veut faire face au défi que représente la constante évolution du monde, elle doit être prête à tout modifier sauf ses croyances. En d'autres mots, la philosophie fondamentale, l'esprit et le dynamisme d'une entreprise jouent un rôle beaucoup plus important que les ressources technologiques ou économiques, la structure de l'organisation, l'innovation ou le calendrier des étapes.

6. Elles s'en tiennent à ce qu'elles savent faire

Les entreprises qui se diversifient, mais qui s'en tiennent à ce qu'elles savent faire, réussissent mieux que les autres. Les plus prospères sont celles qui diversifient en développant une compétence unique.

7. Elles conservent une structure simple et légère

Les structures et les systèmes de base des meilleures entreprises sont d'une élégante simplicité. Les équipes dirigeantes sont légères.

8. Elles allient souplesse et rigueur

C'est par définition la coexistence d'une ligne directrice ferme et d'une autonomie individuelle maximale. Exercer, somme toute, un contrôle serré tout en accordant au personnel une autonomie très large et en favorisant l'initiative et l'innovation.

à suivre ... p. 15



Structures



Ce texte fut rédigé par LISE LATREMOUILLE, Centre d'accès pour femmes de l'Est Ontarien, suite à un atelier offert au colloque AEF, mars 1984, par LUCIE BRUNET, Centre d'accès pour femmes de l'Est Ontarien, et HUGUETTE CLAVETTE AEF, Atlantique.

Plusieurs femmes se retrouvent maintenant dans une période de questionnement par rapport à la structure du (des) groupe(s) dont elles font partie. On cherche des formules qui favorisent davantage la participation; on veut connaître toutes les options pour arriver au maximum d'efficacité avec le minimum de structures; on veut être consciente des problèmes ou contradictions des différentes structures; on veut des structures alternatives aux structures mixtes qui sont, plus souvent qu'autrement, hiérarchiques; on veut des conseils sur les façons de faire démarrer des regroupements sans s'embourber dans des discussions interminables sur le choix de la structure idéale. La réflexion à partir du vécu des femmes peut nous amener à quelques pistes de solution sur le choix des structures que nous pourrions appliquer à notre milieu.

Une discussion sur les structures doit d'abord tenir compte de la notion de pouvoir. Une définition très large du pouvoir pourrait s'exprimer comme étant la capacité d'une personne d'influencer son milieu et les gens qui s'y trouvent. Quelques considérations d'ordre éthique méritent cependant d'être soulevées: le pouvoir, pour être accepté, doit être obtenu de façon légitime, doit être exercé de façon à attirer le respect, doit produire des effets bénéfiques. Cela dit, il est évident que les femmes veulent autant de pouvoir que les hommes. Il s'agit donc de découvrir si les femmes reproduisent les types de pouvoir fondés sur la domination ou si elles exercent du pouvoir de façon différente des hommes.

De nombreux tests démontrent que le besoin d'exercer du pouvoir est égal pour les femmes et les hommes. Cependant, dans l'exercice du pouvoir, les femmes et les hommes ont un comportement différent. Dans une situation de jeu, par exemple, les hommes ont tendance à former des coalitions seulement lorsque l'alliance va leur permettre de gagner; les femmes forment des coalitions même lorsqu'elles savent pouvoir gagner seules. Les femmes misent sur la coopération et le compromis pour résoudre des conflits; elles veulent normalement réduire les tensions, arriver à une situation où il n'y a pas de perdant(e)s; elles sont celles qui maintiennent la paix. Les hommes, par contre, utilisent leur pouvoir pour imposer une décision, voir un processus de résolution de conflit qui est fondé sur l'autorité. Ces différences de comportement sont dues à plusieurs facteurs dont la socialisation, les conditions objectives, et la discrimination systémique. Les femmes n'ont pas accès aux mêmes ressources que les hommes, donc ne peuvent pas avoir accès aux mêmes postes de commande. Les femmes ont appris à être passives et dépendantes alors que les hommes apprennent à dominer, à être agressifs.

Le débat au sein de plusieurs groupes de femmes s'articule autour de cette question du pouvoir. Beaucoup de féministes rejettent le pouvoir fondé sur les principes de domination. Le pouvoir tel qu'exercé par les hommes est vu comme étant négatif; il favorise le contrôle de certaines personnes ou groupes de personnes sur d'autres; il nie la participation du plus grand nombre. Certaines femmes maintiennent pourtant que le pouvoir peut être sain si l'on s'en sert pour transformer la société, pour donner aux femmes plus de contrôle

sur leur vie. Les femmes ne doivent pas avoir peur du pouvoir, doivent s'approprier la connaissance pour être en position de changer des choses. Il s'agit de savoir s'il est possible d'exercer un pouvoir transformateur sans pour autant dominer les autres. Jusqu'à maintenant, les exemples de femmes qui sont ou ont été dans des positions de pouvoir politique, par exemple, ne sont pas assez nombreux pour donner une indication valable de ce que serait l'exercice du pouvoir politique par les femmes. La façon dont Margaret Thatcher exerce du pouvoir ne doit sûrement pas servir de modèle puisqu'il s'exerce dans une structure où les valeurs traditionnelles et conservatrices sont accentuées. Les réserves exprimées par certaines féministes vis à vis les femmes qui détiennent du pouvoir méritent donc d'être retenues; le pouvoir peut devenir une fin en soi et le phénomène du "power hungry" peut toucher les femmes aussi bien que les hommes.

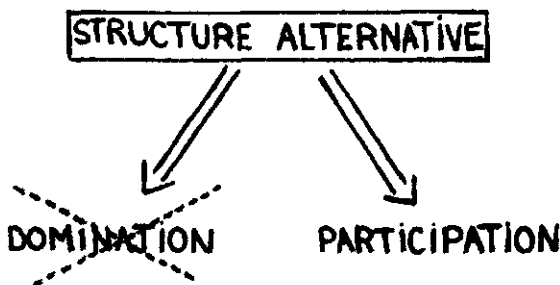
La structure qu'un groupe adopte est généralement choisie afin d'assurer un fonctionnement adéquat pour répondre aux objectifs fixés par le groupe. Les groupes de femmes ont adopté deux grandes catégories de structures, soit les structures dites traditionnelles et les structures dites alternatives. Chacune de ces catégories possède des caractéristiques spécifiques, chacune présente aussi des dangers ou des inconvénients et des avantages. Il n'y a pas de structure parfaite qui va permettre à un groupe de fonctionner parfaitement. Le choix de la structure peut cependant permettre au groupe de mieux fonctionner, peut permettre une participation plus large ou plus étroite. La façon dont le pouvoir s'exerce ne dépend pas uniquement de la structure, mais aussi des femmes qui vont s'en servir.

Examinons d'abord ce que nous entendons par structure traditionnelle. Ce type de structure qu'ont adopté des groupes tels l'AFEAS, la Fédération des femmes canadiennes-françaises, l'Union culturelle des franco-ontariennes, est généralement caractérisé par une membership qui élit un conseil d'administration, par une constitution ou des règlements qui attribuent les pouvoirs et responsabilités, par une assemblée générale qui décide des grandes orientations. Cette structure est pyramidale en autant que le pouvoir décisionnel réside habituellement dans les mains des personnes élues.

Certains avantages de cette structure sont les suivants: l'attribution claire des responsabilités, la continuité, la possibilité de regrouper un grand nombre de personnes, et la crédibilité (parce que l'extérieur, comme les bailleurs de fonds, est habitué de transiger avec ce type de structure). Certains dangers de la structure traditionnelle résident dans les possibilités pour la concentration du pouvoir dans les mains d'un petit noyau inaccessible, la centralisation et le contrôle de l'information qui est filtrée par le centre, la limitation d'une participation réelle de la base. Comme dans les structures hiérarchiques mâles, les postes de commande peuvent plus facilement être accessibles aux femmes qui ont les moyens de s'impliquer.

Parmi les structures dites alternatives, on retrouve des collectives, des réseaux, des groupes d'entraide. Des groupes comme la revue "Le Nouveau Tablier Déposé", certaines garderies, le réseau des femmes du sud de l'Ontario, sont des exemples de groupes qui ont adopté une structure alternative. On emploie "alternative" pour décrire une structure parce qu'elle est caractérisée par un partage du pouvoir, des prises de décision sur une base de consensus, et non-hiérarchique (habituellement pas de présidente, vice-présidente, etc. ...). Toutes les femmes du groupe sont responsables des politiques du groupe. Le groupe peut choisir d'attribuer des rôles et responsabilités et/ou fonctions de leadership sur une base rotative. Les femmes qui ont fait l'expérience de structures alternatives maintiennent que cette structure fonctionne mieux avec un petit groupe, qu'il faut qu'il y ait un consensus idéologique, que l'on peut fonctionner de façon alternative en autant que l'on a réfléchi sur le pouvoir.

Les structures dites alternatives présentent les dangers ou contradictions suivants: le manque de crédibilité face à l'extérieur (bailleurs de fonds); un laisser aller au niveau des responsabilités (toutes sont responsables donc personne n'est responsable); un manque de continuité (les responsabilités changent et personne n'assure de suivi); la tyrannie d'une leader informelle (il peut exister des jeux de pouvoir mais ces jeux ne sont pas évidents et sont difficiles à confronter; celle qui parle le plus fort peut châtier et peut contrôler); un haut taux de burn-out (beaucoup de réunions, forte implication). Malgré tous ces aspects négatifs, il n'en demeure pas moins que beaucoup de femmes préfèrent fonctionner de façon alternative. On croit que cette façon permet des échanges plus enrichissants, permet à chacune d'évoluer à son rythme, et est plus agréable. Certaines femmes croient aussi que les structures alternatives permettent une remise en question plus efficace des structures mâles hiérarchiques qui dominent les femmes. Pour être efficaces, il faut que les femmes acceptent de confronter, de trouver des façons de résoudre les conflits sans se "taper" sur la tête. Il faut aussi établir des règles pour encadrer, assurer la participation et donc neutraliser la personne qui veut tout contrôler.



Tout groupe doit pouvoir évoluer selon les besoins identifiés, et la structure doit pouvoir permettre cette évolution. Nous ne pouvons pas déterminer d'avance tous les obstacles ou toutes les réussites qui peuvent faire partie de l'histoire d'un groupe, mais nous pouvons établir des stratégies et des structures qui vont nous permettre de ré-ajuster nos objectifs et nos actions lorsque nécessaire. L'apprentissage important que nous donne nos implications dans des groupes de femmes est la possibilité de créer des modèles différents fondés sur la participation et non sur la domination.



... suite de la p.13

La plupart de ces huit attributs n'ont rien d'extraordinaire. Certains d'entre eux, sinon la plupart, sont des "lieux communs" ... Les meilleures entreprises font preuve quotidiennement de leur engagement à l'égard du personnel, et maintiennent la priorité qu'elles accordent à l'action ... Elles expriment aussi leur culte de la qualité et du service ... Et elles réclament des initiatives régulières.

... Il faut signaler que ces huit attributs n'étaient pas tous présents ou manifestes au même degré dans chacune des meilleures entreprises étudiées. Mais, dans chaque cas de figure, l'un d'entre eux au moins se détachait de façon très nette."

2.2 Exposé de Léona

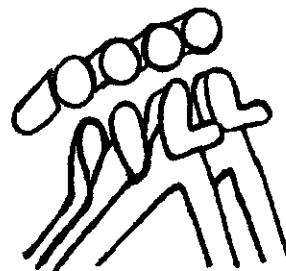
Je retiens une chose: il est, en effet, primordial que les chefs naturelles se manifestent et mettent leurs talents au service des femmes; qu'elles consentent à former ou qu'elles encouragent la formation d'autres chefs potentielles qui, à leur tour, assureront la relève.

Et ça, je crois que nous commençons à le comprendre. On apprend de nos erreurs, n'est-ce pas?

Hier, c'était chacune pour soi. Et, nous oublions le principe de la collectivité, ou dans le cas qui nous préoccupe, la sororité.

Aujourd'hui, beaucoup d'entre nous sommes brûlées et nous nous souvenons, enfin, du dicton: Une pour toutes, toutes pour une. Si l'on en croit les médias et nombre de femmes, il semblerait que le féminisme a atteint son apogée. En ce qui me concerne, je parlerais plutôt de suspension d'activités. Pour emprunter la terminologie féministe: nous vivons une période de réflexion. Cette pause, plutôt longue, mais nécessaire, se traduit, dans mon esprit, par un autre dicton: reculer pour mieux sauter. Nous faisons aujourd'hui ce que nous avons négligé hier: un effort de conscientisation. De la concertation. A partir de la base. Un travail souterrain mais, tellement, plus efficace. A la recherche de Madame Tout-le-monde. Au foyer. Dans les régions rurales. Un mouvement des (et non "de") femmes. Dans sa totalité. Ayant une pensée féministe et la vivant 24 heures sur 24.

Demain, nous serons unies si nous allions information, formation, action à conviction, solidarité, créativité et persévérance.





Réorientation

Ce texte fut rédigé par DANIELLE COULOMBE, membre de Franco-Femmes du Nord-Est (Ontario), suite à un atelier offert au colloque AEF, mars 1984, par CLEMENCE LAMBERT, présidente, et LOUISE CARRIER, animatrice, Nouveau Départ, Québec.

La réorientation c'est quoi? C'est ce que nous avons d'abord tenté de définir dans l'atelier qui s'est penché sur ce genre d'intervention auprès des femmes. Venues de tous les coins du pays, nous nous sommes rapidement rendues compte de la diversité de nos vécus d'intervenantes. Ainsi un rapide tour de table, pour identifier les programmes que nous connaissons en réorientation, a confirmé cette hétérogénéité. Alors que la région X possède plusieurs programmes, dans la région Y on en retrouve quelques-uns et il n'en existe aucun chez Z.

Par contre, ce sont nos points communs qui nous ont amené à choisir l'atelier en réorientation. En effet, nous sommes toutes à la recherche de ressources susceptibles de répondre à nos besoins d'intervenantes ainsi qu'à ceux de nos milieux respectifs.

C'est donc sans difficulté que nous nous entendons pour dire qu'une véritable réorientation s'avère globale, c'est-à-dire qu'elle doit tenir compte de tous les aspects du vécu de la personne impliquée. Une telle approche dépasse de beaucoup l'étape de l'identification des aptitudes et des connaissances; elle englobe toute la personnalité.

Bien que la réorientation s'avère d'abord une démarche personnelle, le cheminement qu'elle exige se fait plus facilement en groupe. En effet, l'isolement qui caractérise la majorité des femmes qui s'inscrivent dans des programmes de réorientation, n'a d'égal que leur manque de confiance en elles-mêmes. Or, en rencontrant d'autres femmes qui vivent des réalités semblables, elles s'aperçoivent que leur situation n'est pas unique. Cette constatation s'avère essentielle pour permettre aux femmes de regagner confiance en elles-mêmes. L'interaction entre le cheminement personnel et celui du groupe mène à de nouvelles positions aux deux niveaux.

Après avoir défini ce que nous entendons par réorientation, Clémence Lambert, notre animatrice, nous présente le programme Nouveau Départ. Elle dresse d'abord le portrait type de la participante. Généralement âgée de 40 à 45 ans, cette femme possède en moyenne dix ans de scolarité et 20% des participantes n'ont aucune expérience sur le marché du travail. Les données que possède Nouveau Départ indiquent que toutes les participantes désirent modifier certains aspects de leur vie, tandis que 20% d'entre elles sont totalement insatisfaites de leur façon de vivre au moment de l'inscription (1).

Le programme entend leur offrir un nouveau départ psychologique et social en les aidant à se réorienter mais en évitant le maternage ou la thérapie. Les participantes apprennent à se prendre en main dans une perspective à long terme. Comme la plupart des femmes, elles avaient

jusqu'à-là vécu "des p'tits bouts de vie" (mariage, maternité, marché du travail, retour au foyer).

Par contre, Nouveau Départ ne peut répondre à tous les besoins. Que peut-on offrir aux moins de trente ans? Qu'existe-t-il pour les femmes oeuvrant sur le marché du travail mais insatisfaites de leur sort? La discussion suscite alors plus de questions que de réponses. C'est ainsi que nous en arrivons à examiner les avantages et les limites d'un processus de réorientation structuré à l'exemple de Nouveau Départ. La démarche non-structurée offre de nouvelles possibilités car étant plus souple, elle peut s'adapter aux besoins de chacune. Néanmoins la plupart des intervenantes s'inquiètent devant ce nouveau concept et la majorité semble opter pour une démarche structurée, telle que celle utilisée dans le cadre Nouveau Départ.

La deuxième partie de l'atelier fut consacrée aux techniques d'évaluation des programmes. A l'aide d'un schéma inspiré de son expérience, Louise Carrier nous a démontré l'importance de l'évaluation tant pour le travail à entreprendre que pour celui qui est complété.

Généralement perçue comme difficile, l'évaluation est souvent négligée. Pourtant il est presque impossible de progresser sans évaluation. Afin d'éviter le traditionnel "j'ai beaucoup aimé" dans une évaluation, cette dernière doit avoir été préparée de façon systématique. Pour ce, il s'agit d'identifier les objectifs à atteindre et de déterminer comment le programme choisi cadre avec les priorités établies. L'évaluation permet alors de mesurer et de contrôler les résultats. Ces mesures s'appliquent autant au quantifiable qu'aux attitudes et aux comportements. Avec les résultats obtenus il devient d'autant plus facile ou difficile de défendre un programme.

D'abord essentielle pour permettre à l'intervenante d'ajuster son tir, l'évaluation s'avère également nécessaire à d'autres niveaux. Elle est souvent importante pour démontrer aux bailleurs de fonds la justesse et la nécessité d'un programme. De plus, elle doit permettre aux participantes de faire le point. Et dans la plupart des cas, l'évaluation ne saurait être complète sans les trois niveaux. Finalement, l'intervenante doit être consciente du fait que si les participantes n'aiment pas évaluer, si elles n'accordent que peu d'importance à ce processus, c'est qu'elles n'ont jamais appris comment le faire. L'intervenante doit donc outiller les participantes mais, pour ce faire, elles doivent d'abord posséder les outils. Dans la plupart des cas, ces outils devront être élaborés par les intervenantes.(2) Une fois bien préparés, quelques ajustements mineurs permettront de les appliquer à peu près à tous les programmes. Cette façon de procéder facilite définitivement le travail.

(1) D'autres statistiques au sujet des participantes au programme Nouveau Départ sont disponibles en vous adressant au dit organisme.

(2) Vous trouverez en annexe un exemplaire de la grille d'évaluation développée par Louise Carrier.

Bien que présenté dans le cadre de programmes en réorientation, cet exercice d'évaluation peut être profitable dans plusieurs domaines d'implication. Qui sait s'il ne s'agit pas là d'une façon d'éviter le "burn-out"?

L'atelier s'est terminé par une réflexion portant sur les programmes existants. Parmi les phénomènes qui retiennent notre attention, mentionnons le fait que très souvent aucun programme n'existe dans les milieux ruraux. Par ailleurs, on s'inquiète devant la réception que reçoivent souvent les femmes à la recherche de réorientation. Généralement elles s'adressent d'abord aux organismes ayant traditionnellement été impliqués dans ce domaine, c'est-à-dire les centres d'emplois et les institutions d'enseignement post-secondaire. Or des hommes y occupent fréquemment les postes de conseillers et plusieurs d'entre eux ignorent les programmes qui existent pour les femmes. D'ailleurs la majorité ne démontre que peu ou pas d'intérêt face aux problèmes et aux aspirations des femmes qui cherchent à obtenir de l'information au sujet des possibilités existantes. Face à une telle situation, les participantes jugent qu'en plus d'un répertoire des ressources, les intervenantes en réorientation devraient avoir accès à un répertoire de personnes-ressources. Elles souhaitent que Action Education des femmes se penche sur cette question afin de voir comment il serait possible de produire ces outils.

Enfin, au sortir de cet atelier, que peut-on conclure? Tout d'abord que l'expérience vécue pendant cette matinée du 10 mars, tout en corroborant plusieurs de nos convictions, a confirmé certaines de nos appréhensions. Ainsi, dans les régions où des programmes existent, la réorientation a fait ses preuves comme le démontre entre autre le succès de Nouveau Départ. Néanmoins, les programmes actuels ne réussissent pas à combler tous les besoins car les demandes sont innombrables et les moyens limités et coûteux.

C'est pourquoi il nous faut explorer de nouvelles avenues. Dans ce contexte comment ne pas tenir compte des possibilités que peuvent offrir les programmes non structurés. Les mécanismes de reconnaissance des acquis et de valorisation de l'apprentissage antérieur doivent être élaborés et expérimentés davantage. Ces approches pourraient s'avérer très utiles dans les régions isolées où les programmes structurés peuvent difficilement être mis en place. De plus le potentiel de souplesse que semble posséder ces nouvelles techniques ne peut être négligé. Cette flexibilité nous permettra peut-être d'en arriver à faire de la réorientation un processus d'éducation permanente. Et j'ose croire que grâce au dynamisme engendré par ces nouveaux mécanismes, les femmes de 18 à 98 ans réussiront à faire tomber à jamais les barrières de tous les ghettos roses. Naturellement, pour en arriver là, il faudra aussi mettre au point nos techniques d'évaluation.



COLLÈGE DE VALLEYFIELD

ÉDUCATION DES ADULTES

ÉCHANGE ET ANALYSE D'UN

PROGRAMME D'ORIENTATION

Quelques définitions concernant le concept d'ÉVALUATION

- Evaluer, c'est porter un jugement de valeur sur le résultat d'une mesure.

Donner une signification à un résultat ou à une observation par rapport à un cadre de référence, un critère ou une échelle de valeurs.

- L'ÉVALUATION c'est un jugement porté sur un objectif spécifique (ou un ensemble d'objectifs). Ce jugement donne une valeur quelconque à un ensemble de mesures.

L'évaluation implique une prise de décision.

- L'ÉVALUATION est un jugement porté sur la maîtrise de comportements individuels d'ordre cognitif, affectif ou moteur à l'aide d'instruments de mesure.

IDENTIFIER ET ANALYSER DES CRITÈRES

POUR ÉVALUER UN PROGRAMME

RÉACTIONS:

- ★ . Réactions pendant le programme
- . Réactions après le programme

ACQUISITIONS:

- ★ . Connaissances acquises
- . Habiletés acquises

RÉSULTATS:

- ★ . Prises de décisions
- . Choix d'orientation.

CHANGEMENTS:

- ★ . Attitudes modifiées
- . Comportements nouveaux
- . Statut modifié
- . Situation familiale modifiée

ORGANISATION:

1. Publicité:
Information

2. Sélection

★ 3. Durée

4. Participation

5. Suivi

PROCESSUS

- ★ . Analyse de besoins
- . Clarification des objectifs
- . Réappropriation des objectifs
- . Réalisation du programme
- . Décision, choix
- . Mise en opération du plan d'action

MÉTHODES OU APPROCHES:

- ★ . Travail de groupe
- . Démarche individuelle
- . Utilisation des ressources: humaines et techniques

CROISSANCE PERSONNELLE

Ce texte fut rédigé par HELENE ROIRON, formation d'intervenante auprès des femmes, Montréal, suite à un atelier offert au colloque AEF, mars 1984, par LILY BERUBE, contractuelle en éducation des adultes, Québec.

Lili présente l'atelier comme un lieu d'échange, de partage et de questionnement face à notre démarche et à notre implication. Elle invite chaque participante à parler de sa réalité pour rompre l'isolement dans lequel se trouvent souvent les intervenantes; chacune pouvant réagir ou poser des questions.

Je vous présente donc le contenu des échanges au fil des présentations de chacune en les regroupant selon les caractéristiques des interventions.

I. * Les programmes de retour au travail

Elise Poiré Il faut prendre les femmes au moment où, d'une attitude passive, elles passent à une attitude active: elles ont envie de faire quelque chose, sans trop savoir quoi. C'est là que se situe le programme dans lequel elle travaille à Québec.

Qu'elle est la part de croissance personnelle? Elle est de faciliter la réflexion sur soi-même, d'évaluer leurs valeurs, leurs besoins, d'exploiter leurs forces et d'identifier leurs faiblesses. Cela sous-tend tout le processus d'orientation des participantes.

Une difficulté qu'elle rencontre dans le secteur de la formation pour les métiers non-traditionnels: officiellement, ceux-ci sont définis non-traditionnels s'il y a moins de 10% de femmes. Or, elle questionne les méthodes statistiques. Par exemple, en cordonnerie, les calculs regroupent les cordonnières et les préposées au comptoir, ce qui leur donne un pourcentage de plus de 10%!

Valentine Gionet du Nouveau Brunswick travaille en général en counselling individuel. Toutefois, lorsqu'il y a urgence, elle peut regrouper 4 ou 5 personnes et offrir une session de croissance personnelle. Elle déplore l'importance des valeurs traditionnelles. Au départ, quand une femme arrive et qu'on lui demande pourquoi elle veut effectuer un retour au travail, c'est soit pour finir de payer quelque chose qui souvent ne lui appartient pas en propre (la maison, les études d'un enfant); soit en attendant???? La femme n'exprime pas d'objectifs ayant des éléments d'épanouissement personnel. Il y a aussi beaucoup de culpabilité: quitter le foyer, retourner au travail et même avoir un revenu personnel. C'est décourageant de constater que les jeunes n'ont guère changé! Elle connaît le problème de la discrimination lors de l'inscription des garçons et des filles dans les ateliers ou des cours traditionnellement réservés à un sexe.

Une autre participante, pour appuyer ce fait, cite une recherche faite par l'Université de Montréal auprès des jeunes où il est démontré que ce n'est pas un

problème relié uniquement aux femmes: les garçons, comme les filles, véhiculent très fortement des valeurs traditionnelles.

Thérèse Martin oeuvre au sein d'un programme d'orientation professionnelle pour femmes offert par le Ministère de la main-d'oeuvre. Il a fallu militer pour obtenir la tenue du cours mais, maintenant, sa crédibilité est acquise.

On obtient des résultats concrets: les femmes changent d'attitude, deviennent plus positives. Ces changements, qui sont évidents même dans le quotidien, sont généralement appréciés par les enfants; quant aux maris, ils se sentent souvent menacés.

Environ deux tiers des femmes qui suivent ce programme effectuent un retour au travail ou aux études; les autres s'impliquent dans leur communauté comme bénévoles.

Thérèse regrette cependant que les critères de sélection du Ministère occasionnent un réel problème car beaucoup de femmes sont inadmissibles.

De plus, il y a le problème de la pression exercée à l'intérieur de ces programmes pour l'intégration au marché du travail, ce qui dévalorise la participante qui choisie de rester à la maison. Le Ministère exige un nombre fixe de placements par mois.

Certaines participantes de l'atelier considèrent que ce n'est pas forcément une intégration au marché du travail qui assure l'épanouissement des femmes. Il faudrait des études pour mesurer le degré de satisfaction de la femme face aux choix effectués suite à ces cours.



II * Programmes en institutions scolaires

Pierrette Carrière travaille dans un collège communautaire à Ottawa en éducation de base pour les adultes. Elle désire grandement intégrer le développement personnel à ses cours, mais se heurte d'une part à un programme trop académique, et d'autre part à la résistance de ses collègues de travail. Si on ne parle pas d'autonomie lors de la période de recyclage, on nie la réalité des étudiantes.

Elle vit un isolement, une absence d'appui de son milieu de travail.

Un programme d'initiation aux métiers non-traditionnels qu'elle devait présenter fut annulé, faute d'inscriptions.

Hélène Roiron a trois sortes d'activités:

1. la formation des adultes à l'Université de Montréal où elle enseigne le travail en équipe et l'animation de groupe à des intervenants sociaux;
2. la conception de programmes, tel "S'équiper pour agir" de la Fédération des femmes du Québec; et
3. des cours d'exploration par le son et le geste qui sont des cours basés sur des moyens autres que la parole.

Elle a choisi de quitter les institutions pour ne plus subir le poids de la bureaucratie que les intervenantes précédentes ont déploré. La conséquence, c'est l'isolement. La solution? Un réseau d'appui informel, et des groupes de femmes qui allient croissance personnelle et appui interpersonnel.

Muriel Drolet-Douville intervient au Québec au niveau de deux dossiers qui lui tiennent à coeur: la reconnaissance des acquis et le rôle de la famille.

Reconnaissance des acquis - Il faut reconnaître les acquis des femmes, ceux qui ne sont pas couronnés par un diplôme. Il faut donc un programme qui permet aux femmes de découvrir ce qu'elles ont appris par leur vécu. Elles peuvent ensuite valoriser et utiliser ce "savoir" dans leurs démarches ultérieures comme la recherche d'emploi. Chacune de nous possède des acquis non-reconnus. Le savons-nous?

Le rôle de la famille - Elle souligne qu'il est important de valoriser le choix de la femme au foyer, ce qui provoque une participante à répliquer qu'ayant choisi ce rôle un certain temps, elle ne l'a pas trouvé suffisamment valorisant. La dépendance économique (mari ou bien-être) ne permet pas de s'épanouir dans cette situation. Faut-il un salaire pour les femmes au foyer?

Muriel considère que le dossier de la famille est important car présentement plusieurs considèrent celle-ci problématique (ex. dénatalité, monoparentalité).

III * Les intervenantes dans les petites communautés

Jeanne Richardson du Nord-Ontario travaille dans un programme primaire de prévention: une maison ouverte aux personnes du village quelque soit leur âge ou leur sexe. Ce sont surtout les femmes et les jeunes qui fréquentent la maison, parfois seulement pour prendre le café.

L'intervention est très discrète, souvent à tel point que les femmes ne s'en rendent pas compte. Jeanne doit respecter leur rythme, sinon elles ne reviendront plus. Elle utilise beaucoup son expérience de vie pour aider celles qui vivent aujourd'hui des mêmes problèmes.

Lorraine Girouard, présidente des Filles d'Isabelle au Manitoba, nous parle de son expérience personnelle: comment ça prend de temps, des années parfois, à une femme vivant dans un village isolé pour oser intervenir en public.

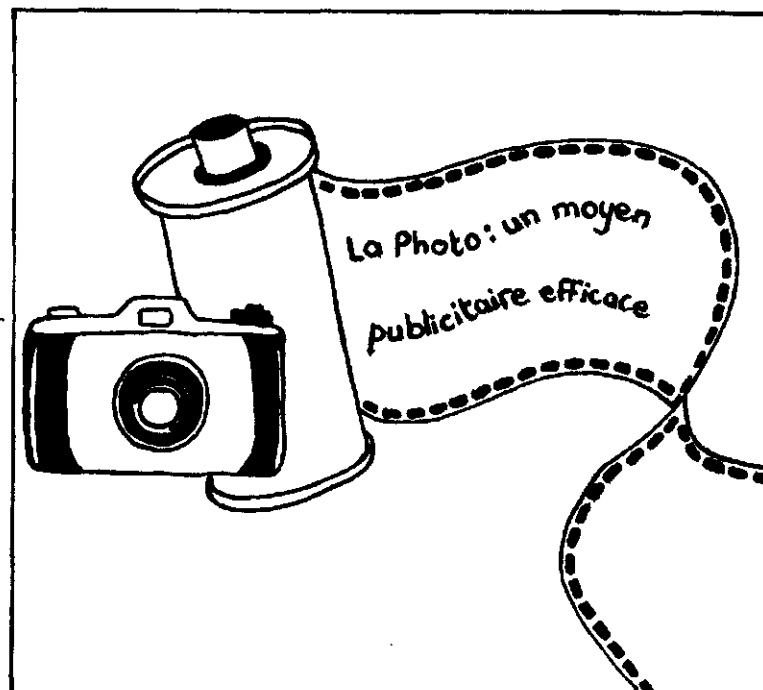
Son intervention en est une de premier contact, d'éveil à une prise en charge. Elle cherche des outils: comment stimuler, éveiller, mobiliser ...

Maria Richard vit aussi dans un village à l'île du Prince Édouard où les femmes ont besoin de se valoriser. Comment aller les chercher? Surtout lorsque les programmes officiels sont en anglais. "Nous vivons une double minorité: femmes et francophones."

Et il n'y a pas de possibilité de travail intéressant dans la région. Que faire? Les poissonneries?

Une participante répond: utilisez la force visuelle des photos valorisant les tâches, la maternité, les métiers non-traditionnels... La publicité va "accrocher".

... à suivre p.22



TRAVAIL DE GROUPE

A. * Commentaire objectif

I. * Etapes d'une activité de formation - Présentation d'un modèle

Madame Denise Crête, personne-ressource, a exposé comment la Fédération des femmes du Québec en est arrivée à élaborer un programme de formation intitulé "S'équiper pour agir". La Fédération a tout d'abord déterminé avec précision les besoins en formation de ses membres et ensuite élaboré un programme précis et très flexible pour y répondre.

"S'équiper pour agir" sera publié en septembre 1984. Suite à l'exposé, les participantes ont demandé si ce programme pouvait être utilisable ailleurs qu'au Québec. C'est le cas, pour autant qu'on puisse s'assurer les services d'une personne-ressource, animatrice du groupe en formation.

II. * Quelques exemples d'autres programmes de formation

- 1) "Passons à l'action" (Secrétariat d'Etat, région du Québec)

C'est un programme très accessible, facilement utilisable à l'extérieur du Québec, vu qu'il ne nécessite pas nécessairement les services d'une personne-ressource.

- 2) "La gestion d'organismes bénévoles" (Télé-Université, Université du Québec)

Ce programme, présenté par Cécilia Gaudet, est de très haut niveau académique. Il est accessible à l'extérieur du Québec seulement si des ententes sont conclues entre les ministères de l'éducation et/ou l'Université du Québec. Il ne nécessite pas une personne-ressource dans le milieu, mais plutôt un "tuteur" de l'université pour encadrer les étudiants.

- 3) "Des outils pour l'action communautaire" (Direction générale de l'Éducation des Adultes, Ministère de l'Éducation du Québec, 1983)

Un programme bien élaboré, mais qui nécessite, lui aussi, les services d'animatrices de formation.

Ce texte fut rédigé par LIEVE SEGERS, AEF, Saskatchewan, suite à un atelier offert au colloque AEF, mars 1984, par DENISE CRETE, comité d'éducation, Fédération des femmes du Québec, CLAUDIE SOLAR, faculté de l'éducation permanente, Université de Montréal, CECILIA GAUDET, Télé-Université, Québec.



- 4) "Programme en vue d'un certificat de premier cycle en animation" (élaboré par l'A.F.E.A.S., l'Association féminine d'éducation et d'action sociale, Québec)

C'est une série de cours indépendants, très flexible, qui permet aux femmes d'apprendre dans l'action.

Ce programme nécessite lui aussi un certain encadrement des "étudiantes".

On a également mentionné l'existence d'autres programmes, i.e. ceux de la F.F.H.Q. (Fédération des Franco-phones Hors Québec) et de la F.F.C.F. (Fédération des femmes canadiennes-françaises), ainsi que "Consult-Action", un programme du Conseil du Statut de la femme du Québec.

III. * Critères pour le choix d'un programme

Avant de choisir un programme de formation, il est capital de bien identifier la clientèle visée et ses besoins précis. Partir de groupes existants déjà en fonction de certains projets (ex. garderie), garanti mieux le succès de l'entreprise.

Des participantes ont fait ressortir la difficulté de regrouper les femmes, surtout en milieu minoritaire, où il est quasiment impossible de former des groupes suffisamment nombreux pour justifier l'embauche d'une personne-ressource. Dans cette situation, les programmes plus facilement adaptables en milieu minoritaire sont:

- "S'équiper pour agir"
- "Passons à l'action" (le plus autodidacte)
- et - "Consult-Action".

On a terminé la discussion en rappelant que, avant tout, c'est encore la pratique même du travail bénévole qui est le meilleur formateur!

... suite de la p.20

B. * Commentaires subjectifs

L'atelier était très bien préparé, bien structuré et bien présenté. Les exposés étaient clairs et précis, soutenus par des documents pertinents. Les personnes-ressource, et particulièrement Madame Denise Crête, avaient été bien choisies en fonction des buts de l'atelier. En un temps très court, il a permis de faire un très vaste tour d'horizon des nombreux programmes disponibles pour former des bénévoles à travailler en groupe. Une participante du Québec aurait toutefois apprécié en apprendre plus sur ce qui se faisait hors-Québec, et a suggéré qu'on comble cette lacune par la publication d'un bottin.

Une représentante de Terre-Neuve a trouvé stimulant de voir tout ce qui se faisait en français en dehors de sa province. Elle a tenu à ce qu'on souligne que ce colloque fournissait aux femmes francophones de Terre-Neuve une première occasion de se manifester, et leur permettait d'établir de précieux contacts... de quoi sortir de leur isolement. Deux autres participantes, une du Nord de l'Ontario, et une du Nouveau Brunswick, ont elles aussi parlé de fin à leur isolement: "On n'est pas seules! on a découvert de nouvelles ressources, même dans notre propre milieu, et qu'on ignorait auparavant." (Ontario: c'était la première fois qu'elle entendait parler de la F.F.C.F.).

"C'est réconfortant de voir qu'on vit pas mal toutes la même situation, hors-Québec, minoritaires en tant que francophones et que femmes. Des colloques pareils, il en faudrait plus." (Nouveau Brunswick)

D'autres participantes, notamment de l'île du Prince Édouard, du Nord de l'Ontario, de la Saskatchewan, et du Nouveau Brunswick ont toutefois exprimé une certaine déception - elles s'étaient inscrites à l'atelier dans l'espoir d'y trouver de la formation, d'apprendre à mieux travailler en groupe. L'information recueillie sur les programmes de formation leur serait peu utile, car ils étaient difficilement applicables dans leur milieu.

Une participante québécoise a réagi à ces commentaires en faisant la réflexion suivante: "On a peut-être sauté une étape; il aurait peut-être fallu demander aux participantes, en début l'atelier, ce qu'elles venaient y chercher ...". "De la formation plutôt que de l'information", rétorqua une Ontarienne.

Sur ce, on a rappelé que l'atelier avait été conçu en fonction du thème retenu pour la matinée, l'information; la formation en tant que telle avait été réservée pour l'après-midi.

Et, si on se place à ce niveau-là, on peut dire qu'effectivement, l'atelier fut une réussite.

IV. * Bénévolat

Le bénévolat donna lieu à une vive discussion que je tente de résumer ici.

Le travail bénévole peut être frustrant en autant que l'on se demande parfois si cela ne reproduit pas la traditionnelle exploitation des femmes comme force de travail non-rémunérée.

Ne faut-il pas choisir avec prudence son bénévolat afin qu'il assure notre croissance personnelle? "C'est bien beau de faire des sandwiches, mais est-ce épanouissant?"

On peut utiliser le bénévolat comme une étape dans l'évolution de notre vie.

Tout au moins, la contribution sociale des bénévoles est reconnue en partie alors que le travail de la femme au foyer est encore pratiquement invisible. Voit-on apparaître une hiérarchie de la reconnaissance de la contribution des femmes? On commence à lui accorder un rôle sur le marché du travail, on apprécie son travail bénévole et le travail au sein de la famille?

Ce qui nous porte à discuter de la femme collaboratrice dans une entreprise familiale. Rares sont celles qui reçoivent un salaire! Pour ces femmes, la complexité de leur relation de couple les fait hésiter quand il est question de participer à un programme de formation, de revendication. Les risques sont grands!

V. * Conclusion/commentaires

Une des forces chez la femme est le soucis des relations humaines et dans le travail, ce qui la menace, c'est la compétition.

Comment changer ça? de l'intérieur, de l'extérieur? D'après certaines, ce changement de mentalité et de fonctionnement ne peut se faire que de l'intérieur; pour d'autres, les deux sortes d'actions sont possibles et complémentaires.

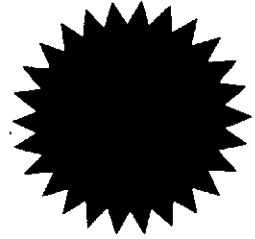
Nous pouvons rêver à des milieux de travail où la croissance personnelle a une part aussi importante que la production - je dis bien rêver ... et agir... agir car, comme intervenantes et comme éducatrices, nous sommes des modèles.

Voilà! Il est bien dommage que le temps soit écoulé: les échanges sont animés, les participantes en éveil, certaines déçues de ne pas avoir eu le temps d'étudier les programmes. La durée de l'atelier ne permit pas de passer à la deuxième étape proposée par les organisatrices, c'est-à-dire comment choisir un programme.

La plupart sont heureuses de savoir qu'elles ne sont pas seules. De mon côté, ça me fait du bien, ça me relance, me ressource.



FORMATION POUR LE MARCHE DU TRAVAIL



Ce texte fut rédigé par NICOLE GIONET-MORRIS, cours d'orientation professionnelle, Nouveau Brunswick, suite à un atelier offert au colloque AEF, mars 1984, par MARIE PAULE DUMAS, consultante à l'éducation des adultes, et LOUISE GOUBOUT du service de formation sur mesure, Cégep de Limoilou, Québec.

1. Présentation de la personne-ressource:

Marie Paule Dumas

L'amorce d'une démarche d'un retour pour le marché du travail comme il se présente depuis 5 ans nécessite une formation préparatoire axée sur les demandes spécifiques du marché du travail actuel et sur l'actualisation des compétences acquises.

La "jungle" du marché du travail actuel; le temps partiel, contractuel, nouvelle technologie, le partage volontaire, le travail communautaire, postes d'emplois, conditions salariales minimales, emplois discriminatoires pour les femmes, etc., exige des femmes une formation adéquate pour ces formes d'emplois et d'être clairvoyantes face aux risques jumelés à ce type d'emploi.

Les femmes désirant intégrer le marché du travail doivent prendre une décision face aux différents programmes de formation. Ils sont offerts par les institutions ou par les organisations féminines ou par les institutions d'enseignement. Elles peuvent être repérées par le Centre de main-d'oeuvre, l'aide sociale les organismes féminins, les médias et le bouche à oreille. Les programmes sont de l'ordre gouvernemental ou institutionnel. Ils incluent la formation préparatoire, les métiers non-traditionnels, le développement personnel, les habiletés nouvelles, l'actualisation de la formation académique et les compétences acquises.

Les trois types de programmes que nous retrouvons régulièrement sont:

- a) Transition-travail
 - composé d'information et d'orientation;
 - axé sur le développement personnel, sur la vie de groupe et sur l'actualisation des habiletés, des compétences;
 - démystifie les métiers non-traditionnels;
 - prépare une recherche active d'emploi.
- b) Formation préparatoire à l'emploi
 - composé de plusieurs volets: personnel, académique, socio-politique, physique, culturel et professionnel;
 - identifie les besoins spécifiques des femmes en vue de la recherche d'emploi;

trace le profil personnel des participantes.

c) Initiation aux métiers non-traditionnels

- axé sur la nouvelle technologie;
- orienté vers l'initiation technique;
- structure de nouvelles optiques éducationnelles (secteur ignoré).

Pour chacun de ces types de programmes, divers services d'accueil et de référence, d'orientation, d'appui, de suivi et d'information structurent la démarche des femmes inscrites au programme.

Tous ces programmes offrent diverses alternatives à la femme voulant réintégrer le marché du travail. Ces programmes constituent les éléments facilitateurs de l'accès au travail rémunérateur.

Ces programmes supportés par des intervenantes sensibilisées à la condition des femmes et compétentes au niveau des nouvelles demandes du marché du travail permettent à ces dernières de s'inscrire aux programmes de formation ayant une grande crédibilité auprès des employeurs.

Le choix d'étudier à temps plein ou à temps partiel permet aux femmes d'intégrer divers éléments connexes à leur décision; la garde des enfants, le partage des tâches, l'organisation de la vie familiale, l'implication sociale et la participation au marché du travail.

Il est important que les programmes de formation pour le marché du travail se composent d'éléments préparatoires à la réalité du marché du travail, de moyens concrets en vue de la recherche active d'un emploi et d'activités d'intégration des acquis.

Cependant, est-ce qu'ils répondent toujours aux besoins des femmes face aux changements technologiques transformant de plus en plus les entreprises, les organismes et les institutions.

Avons-nous élaboré les outils adéquats pour préparer les femmes à ces changements?

Serait-il temps d'actualiser les programmes existants pour les futures demandes d'emploi?

2. Commentaires de la rédactrice d'atelier:

Nicole Gionet-Morais

- a) Clientèle de cet atelier
- Intervenantes travaillant dans des programmes ayant pour but la préparation des personnes (surtout des femmes) à entreprendre ou poursuivre une démarche préparatoire au marché de travail et à l'autonomie.
- b) Identification sommaire des programmes existants à travers le Canada
- Formation préparatoire à l'emploi
 - Orientation professionnelle de la femme
 - La femme et l'emploi
 - Introduction aux métiers non-traditionnels
 - Transition travail
 - Trait-d'union
 - Nouveau Départ, Emploi et Immigration Canada
 - Recyclage des adultes ...
- c) Objectifs visés par ces programmes
- Appuyer les femmes dans la planification de leur carrière;
 - planifier les domaines connexes à cette démarche (vie familiale, vie sociale, études, garde des enfants, etc.); et
 - améliorer la confiance en soi des participantes. C'est pourquoi plusieurs de ces programmes ont un contenu affirmation de soi et relations interpersonnelles.
- d) Etapes nécessaires pour réaliser un programme de formation
- Présentées par la personne-ressource- voir détails de la grille →
- e) Avertissement
- Un seul programme ne saurait combler tous les besoins/attentes des femmes. Aussi faut-il préciser, dès le départ, les attentes. Autrement dit, ce ne sont pas des services de placement mais bien des cours de formation.
 - Solliciter l'implication constante de la participante en lui demandant de se fixer des objectifs personnels, à court et à long terme.
 - Evaluer les outils de préparation à l'emploi.
 - Connaître les ressources communautaires disponibles afin d'en faciliter l'accès aux participantes.

f) Suggestions pour améliorer les programmes et les services offerts

- Chercher des ressources en langue française;
- vérifier l'approche et les critères de recrutement (ex. CEIC);
- vérifier les services gouvernementaux quant à leur qualité, leur permanence... Il faut demander que les programmes soient offerts sur une base continue;
- améliorer la formation offerte aux femmes dans le domaine de la nouvelle technologie;
- effectuer des sondages pour identifier les débouchés (ex. emplois non-traditionnels);
- regrouper les ressources des groupes, des services;
- permettre aux intervenantes en orientation professionnelle d'échanger à l'échelle des provinces et du pays (ex. rencontres).

Conclusion

Nous, les intervenantes, avons besoin d'ajuster constamment nos programmes à partir des besoins et des priorités des groupes que nous desservons.

L'atelier, quoique trop court selon l'avis de plusieurs participantes, nous a permis de nous situer face à notre travail, de faire des contacts enrichissants et nous a présenté des moyens pour évaluer nos programmes.

GRILLE NECESSAIRE POUR
UNE ACTIVITE DE FORMATION

préparée par Lucie Douville

1 * SPECIFICATION DES BESOINS

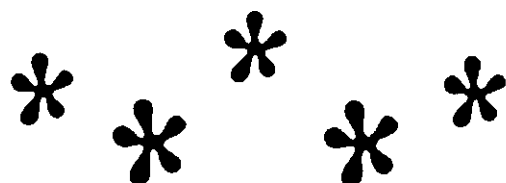
- a) identification (ie. cueillette de besoins)
- b) analyse (ie. clarification)
- c) établissement des priorités

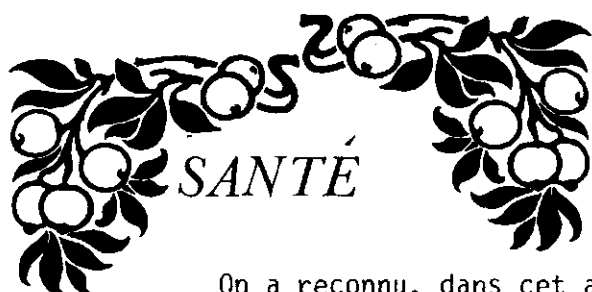
2 * PLANIFICATION (ie. établissement de la stratégie)

- objectifs (en terme de changement)
- leaders + ressources humaines (choix + critères)
- activités et la séquence
- méthodes et approches privilégiées
- supports (locaux et matériels)
- budget
- clientèle
- horaire ou calendrier
- publicité

3 * REALISATION4 * EVALUATION

- court terme
- long terme

5 * INTEGRATION



On a reconnu, dans cet atelier, que la santé était cet état intérieur de bien-être, cette conscience individuelle de son énergie cosmique, cette capacité de réagir face aux contraintes de l'environnement et d'en rétablir l'équilibre. Les définitions impliquent une vue élargie du physique autant que du psychique.

Le programme de santé, mis sur pied par Claire Milette à Shawinigan, a donné le ton à l'atelier. Ce programme bâti autour de 14 points vise l'épanouissement et la prise en charge du vécu des femmes; cependant, il présente une sérieuse lacune: le thème "sexualité" est intégré à la rubrique "communication". A l'unanimité, nous avons suggéré que cet aspect de notre comportement soit étudié à part, sinon qu'il fasse l'objet d'une session spéciale.

Claire Milette nous a parlé de la difficulté qu'ont les femmes, surtout dans la quarantaine, d'aborder les problèmes reliés à leur sexualité. Surtout dans une petite ville où toutes se connaissent; pas une n'est prête à étaler sa vie privée. D'où constat d'un gros problème au niveau de l'éducation sexuelle des filles. Une participante de Nanaimo, en Colombie-Britannique, a parlé d'un programme d'éducation sexuelle pour les jeunes. Une telle démarche est unique, selon un tour de table pour en identifier d'autres. Toutes les participantes ont précisé l'importance de l'épanouissement sexuel de la femme à quarante ans, surtout à cause des préjugés tenaces qui entourent la ménopause.

Les femmes doivent repenser leur attitude face aux gynécologues, surtout au moment de la ménopause, ceci afin d'échapper au piège de la surmédication, et au comportement paternaliste des médecins.

Les centres d'auto-santé sont rares ailleurs qu'au Québec et en Ontario. Seules les Dames Hélène de Champlain ont fait une démarche intéressante en développant un programme axé sur la ménopause.

Ma participation à l'atelier sur la santé a été motivée par ma profonde conviction que la vraie émancipation de la femme commence par la connaissance de son propre corps, connaissance qui la rendra consciente de ses limites, de ses possibilités. Une femme à l'écoute de son corps saura échapper à l'emprise du "burn-out", des médicaments, de l'alcool, même de son médecin! Une femme à l'aise dans sa réalité biologique est une femme épanouie, donnante et recevante dans la joie et l'enthousiasme.

J'ai noté, trop tard, que nous avons laissé de côté la question des sports, de l'activité physique. C'est un lieu commun de dire que les sports, c'est l'affaire des hommes! Et pourtant, l'exercice d'un sport est un merveilleux moyen de se détendre, de briser l'isolement et de se faire du bien, seule ou avec les nôtres. Nous avons le droit, nous aussi, presque un devoir, de soigner notre musculature, d'appriivoiser notre image, le sport étant un ressourcement d'énergie.

Somme toute, les femmes sont conscientes de l'importance du sujet "santé" ... elles ne demandent qu'à agir. Faudra-t-il attendre les services gouvernementaux? Ou encore miser sur les maigres ressources locales et communautaires?

Ce texte fut rédigé par JEANNE MARANDA, Cahiers de la Femme, suite à un atelier offert au colloque AEF, mars 1984, par CLAIRE MILETTE, membre fondatrice du Centre des femmes de Shawinigan.



FINANCEMENT



INTRODUCTION

Sujet "poignant" que le financement! Surtout lorsque ça touche la partie de la population qui y a accès le moins, c'est-à-dire les femmes.

Les participantes - plusieurs à bout de souffle dans leurs démarches pour financer les organismes et les regroupements de femmes - ont tenté, dans un effort concerté de trouver la solution "miracle" qui viendrait enrayer ce fléau qui draine nos énergies jour après jour.

Les attentes face à l'atelier? En gros, on venait:

- s'informer sur les moyens d'avoir de l'argent
- chercher des moyens autres que les subventions
- étudier la formule d'auto-financement
- connaître les préoccupations des autres groupes face au financement
- connaître les besoins afin de financer des programmes (Secrétariat d'Etat)

Les personnes ressources ont tenté de faire un listing des sources gouvernementales de financement accessibles, qui, il faut le dire, sont peu nombreuses et variables selon les provinces (ex: le Ministère de l'éducation du Québec est une ressource accessible tandis que le Ministère de l'éducation du Nouveau-Brunswick ne l'est pas).

Ce texte fut rédigé par MURIELLE BOUDREAU, membre du Conseil consultatif de la situation de la femme du Nouveau Brunswick, suite à un atelier offert au colloque AEF, mars 1984, par CHARLOTTE THIBEAULT, coordonnatrice de Relais-femmes (Montréal), NYCOL VINETTE, coordonnatrice de la Fédération des femmes canadiennes-françaises, et MARIE HELENE COTE de Consult-Action (Montréal).



AU NIVEAU NATIONAL:

Secrétariat d'Etat:

- Promotion de la femme
- Langues officielles

Santé et Bien Etre Canada

Emploi et Immigration:

- Projets de création d'emploi
- Programme Extension
- Contrats de formation

Conseil de recherches en sciences humaines

Institut canadien de recherche pour l'avancement de la femme

Nouveaux Horizons (personnes âgées)

Conseil des Arts du Canada



AU NIVEAU DES PROVINCES:

Nouveau Brunswick - Services Sociaux et Communautaires

Ontario - Bureau du coordonnateur des Services en langue française, Ministère de l'Education, des Collèges et Universités, des Services sociaux et communautaires, des Affaires Civiques et Culturelles, de l'Agriculture

Québec - Ministère de l'Education, de la Justice, de Science et Technologie, Université du Québec.

Manitoba - Fondation.

 * EXTRAITS DU TEXTE PRESENTE PAR LES PERSONNES RESSOURCES:

Les principaux problèmes rencontrés par les groupes de femmes,

* 1. ABSENCE DE SUBVENTIONS DE FONCTIONNEMENT

Les sources de financement disposées à accorder des subventions de fonctionnement sont quasi-inexistantes. On assiste donc à la renaissance perpétuelle de petits groupes, qui à chaque subvention temporaire qui leur est accordée, refont surface pour quelques mois et emploient une grande partie de leur temps à faire connaître leur existence et leurs activités à la population.

* 2. PROBLEMES DE MAIN-D'OEUVRE ET DE PERMANENCE

Les subventions disponibles pour financer les projets de femmes sont souvent accordées par l'entremise de programmes de création d'emplois temporaires destinés à des clientèles bien particulières, et permettent rarement l'embauche de travailleuses dont les compétences et l'expérience requises par la nature de la tâche à accomplir les rendent inéligibles aux subventions disponibles. Les salaires ne sont pas compétitifs avec le secteur privé.

* 3. LOURDEUR DES PROCEDURES

Parallèlement à la difficulté d'établir une permanence et à celle d'embaucher du personnel qualifié, on assiste à une croissance rapide des exigences des bailleurs de fonds (en particulier des gouvernements) en matière de rapports d'activités et financiers à produire à chaque demande de subvention et pour chaque subvention accordée. La tâche administrative d'un organisme subventionné par plusieurs sources de financement est très lourde et nécessite les services d'une ou de plusieurs employées permanentes dotées de compétences en comptabilité et en gestion.

* 4. LENTEUR DES PROCEDURES

Les délais encourus entre une demande de subvention, l'acceptation de cette demande et le versement de chacune des tranches de la subvention mettent souvent les organismes dans des situations financières intenable. Bon nombre d'activités est alors décalé sinon annulé et la planification est rendue difficile.

* 5. DIFFICULTE DE SE PLIER AUX EXIGENCES GOUVERNEMENTALES

Parmi tous les projets qui sont soumis chaque année aux différentes sources de financement disponibles sont choisis ceux qui correspondent le plus fidèlement aux priorités établies par les bailleurs de fonds, en particulier les gouvernements. Les priorités sont généralement fixées sans consultation préalable avec les groupes concernés, et conséquemment, les gouvernements déterminent unilatéralement, et souvent pour plusieurs années à l'avance, quelles seront les activités des groupes de femmes et des centres pour femmes.

 Chacune se sentant "pignée aux tripes", on avait tendance à revenir aux problèmes vécus en rapport avec les sources de financement plutôt qu'à identifier des pistes de solution. Sans compter que la présence d'une représentante du Secrétariat d'Etat, n'a pas facilité la démarche puisqu'à plusieurs reprises on a eu tendance à se tourner vers elle pour s'informer s'il y avait moyen d'améliorer les critères d'admissibilité, l'accès au financement, l'ouverture d'esprit des fonctionnaires, etc... Comme solution, on nous suggère de regarder ailleurs... par exemple, de faire des bingos.. Amère déception...

Au fond, toutes s'entendent sur les problèmes. C'est pour les solutions, qu'on tâtonne.

* QUELLES SONT LES SOURCES DE FINANCEMENT ACCESSIBLES?

- les activités telles que souper-conférence, bingo dîner-causerie, soirée-bénéfice.

- l'entre-aide, c'est-à-dire demander l'appui des groupes de femmes professionnelles, convaincre les femmes d'investir dans les projets-femmes, échange (ex: échanger l'utilisation d'une salle de montage pour un autre service) réaliser un projet en collaboration avec d'autres groupes, l'utilisation de ressources gouvernementales.

- le prélèvement de fonds en demandant l'aide des groupes masculins, des compagnies, en vendant des cartes de membre, en faisant financer la publicité par les commerçants.

- la création d'un Centraide pour groupes de femmes. Il semble que le Secrétariat d'Etat étudie un projet de ce genre.

- les pressions au niveau des sources de financement pour élargir leurs critères (ex: influencer Loto-Canada lorsqu'il revise ses critères de financement.

- la vente de services (ex: vendre un programme au Collège communautaire.

* CONCLUSION

Peut-on dire que l'atelier fut utile? Je le pense, malgré les frustrations ressenties face à ce problème.

Ce fut un atelier aussi difficile que le problème du financement. Il n'y a pas de solution magique. Toutefois, d'autres, comme moi, sont peut-être reparties avec quelques idées nouvelles.

Une chose est certaine de la Colombie Britannique à Terre-Neuve, les problèmes se ressemblent. Mais les réalités diffèrent selon le niveau du groupe (régional-national, urbain-rural etc.) C'est un constat important.

Il reste à souhaiter que l'an prochain, on ne se retrouve pas autour de la table du burn-out!

APPROCHE

A l'invitation de la personne-ressource, les participantes ont fait des exercices pour démystifier certains mots qui semblent faire peur... comme "féministe"... "lesbienne"... "solidarité"... ce qui leur a permis de se présenter par un poème décrivant leur vision du féminisme.

C'est ainsi que certaines se sont présentées en disant:

... dans mon milieu rural, je ne peux que semer par l'exemple, par l'affirmation pour aider les femmes à se diriger vers une vie meilleure.

... c'est une démarche de connaissance de soi avec une lunette de femme, c'est une démarche de changement (action) et de réflexion (remise en question).

... c'est le revers d'une vie servile.

... c'est l'image d'un cercle, du soleil, de la lumière... c'est d'enlever les barrières.

... confiance... naïve avant le féminisme; maintenant je fonce avec cette confiance de l'enfance.

Jacqueline a parlé très brièvement de la diversité des approches présentes dans le mouvement féministe (ex. radicale, marxiste, modérée, etc) pour s'attarder ensuite à l'approche qu'elle considère la meilleure, l'approche holistique, c'est-à-dire une approche globale.

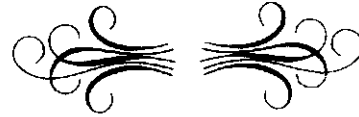
Cette approche diffère beaucoup de la pensée linéaire qui est celle privilégiée par la tradition, par les hommes. La pensée linéaire limite les choix des femmes parce qu'elle classe - le privé et le public, l'homme et la femme... elle nous enferme.

Lorsque nous adoptons l'approche holistique, nous remettons tout en question, à partir de notre vécu quotidien. De toute façon, cette méthode reflète le travail des femmes et pour illustrer ce travail, Jacqueline utilise un de ses poèmes.



FEMINISTE

Ce texte fut rédigé par LISE GAUTHIER-PROVOST, Centre d'hébergement des femmes violentées, Nord-Ouest Ontario, suite à un atelier offert au colloque AEF, mars 1984, par JACQUELINE PELLETIER, contractuelle, écrivaine, collectif Nouveau Tablier Déposé, Ottawa.



monte un peu
excuse le désordre de la cuisine
la reine est aux chaudrons

on va bien manger
1095 fois cette année
Vive la reine!

étudier, entre un jambon et une omelette?

baissez le son!
arrêtez ces jeux infernaux!
ramassez les journaux!

...
la salle familiale

réfléchir, au son des jeux électroniques?
(...)

bureau de femme
tige de lierre
machine à coudre

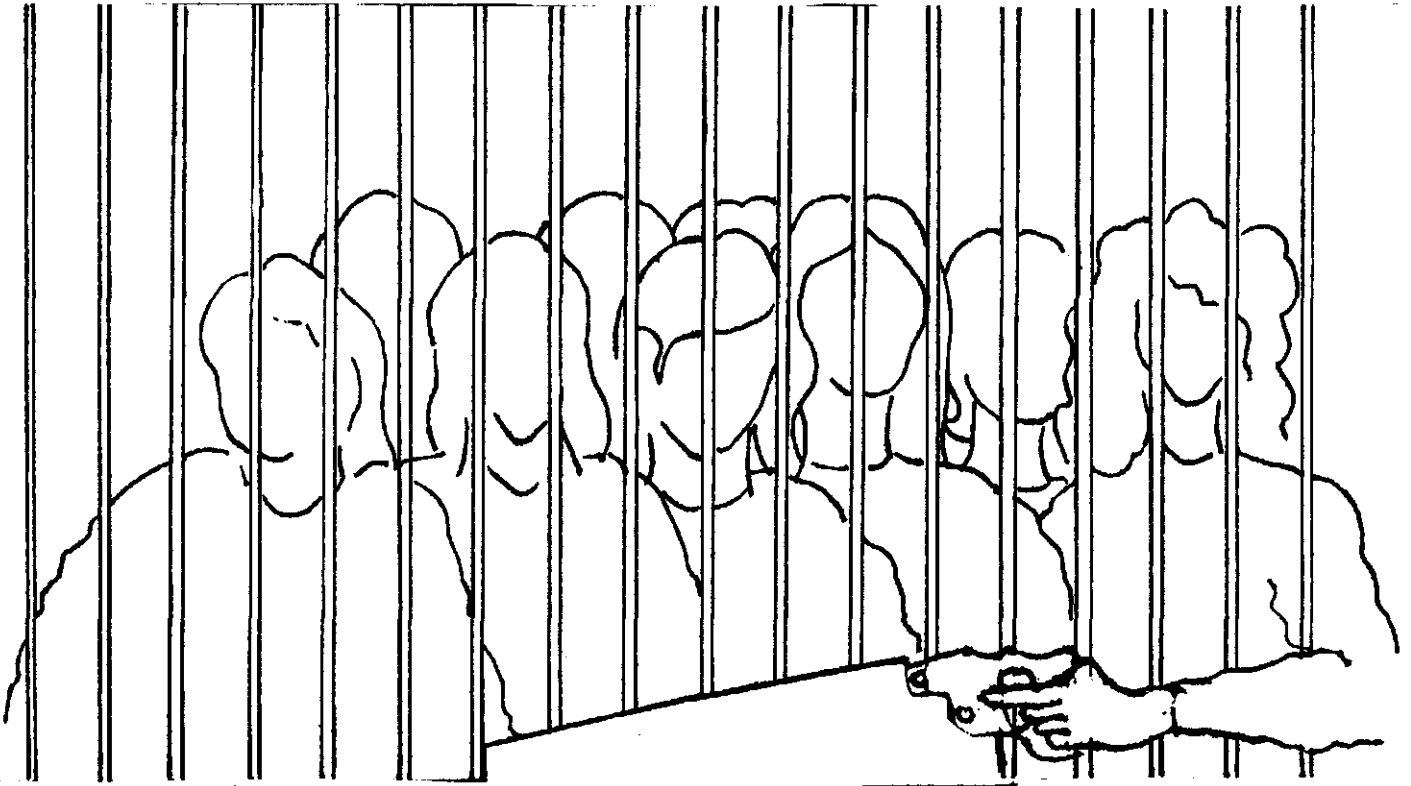
le reine s'est transformée
en doigt de fée
nous serons beaux

peindre, derrière une montagne
de vêtements à raccomoder? (...)

faute d'espace
elle se réfugie dans son crâne
pense
planifie son retour
réinvente son territoire
il n'y a qu'une ombre au foyer
la reine est en exil
dans sa tête

attention.....





Les participantes ont tenté de cerner des éléments d'une approche basée sur une vision globale et féministe:

- parce que nous pouvons proposer au monde entier une vision comme le mouvement pour la paix,
- parce que nous sommes "tannées" d'avoir des journées linéaires,
- parce que nous sommes déchirées entre nationalisme et féminisme,
- parce qu'on laisse aux femmes toutes les émotions sauf la colère, (et surtout pas le droit de l'exprimer)
- parce que la religion étouffe le questionnement et les actions, surtout dans les milieux ruraux,
- parce que nous devons refuser les cadres imaginaires qu'on nous impose.

Les participantes ont conclu que les femmes doivent être solidaires, elles doivent prendre le pouvoir, tout remettre en question, poser des questions, publier ce qui a été classé le privé (ex. inceste), échanger avec d'autres féministes.

En conclusion, Jacqueline approfondit l'approche globale et organique qu'elle propose. En adoptant cette attitude, l'on constate que nous trouverons plus de questions que de réponses... il ne faut cependant pas s'inquiéter puisque c'est la démarche de changement elle-même qui est importante, c'est le processus qui compte et non, le contenu.

Comment appliquer cette approche à l'éducation des femmes? La formatrice doit développer une philosophie visionnaire afin d'offrir une formation qui permet l'amélioration de la qualité de vie de l'apprenante de façon globale.

Le Burnout* ou mourir d'épuisement comme un caméléon sur une jupe écossaise

par
Denise Bourgault, t.s.
Monique MELOCHE, t.s.
Service Social Psychiatrique
Hôpital Notre-Dame
Montréal

1. Y a-t-il plus d'une semaine que vous n'avez rien trouvé d'excitant dans votre travail?
2. Vous est-il arrivé ces derniers temps de vous sentir moins efficace dans votre travail malgré des efforts considérables?
3. Êtes-vous frappé par l'inutilité de votre travail?
4. Vous sentez-vous impuissant à changer quoi que ce soit dans votre travail?
5. Avez-vous des malaises psychosomatiques au travail?
6. Devenez-vous angoissé ou ennuyé lorsque vous devez lire du matériel se rapportant à votre travail?
7. Pensez-vous que vous seriez plus heureux dans un autre type de travail?
8. Lorsque vous vous imaginez dans 10 ans d'ici, pensez-vous que votre travail vous donnera autant de satisfaction? Et vous, aurez-vous autant d'énergie?

Si vous vous sentez familier avec ces expériences, peut-être souffrez-vous d'épuisement professionnel ou, de ce que nous appelons, le burnout.

INTRODUCTION

Le burnout ou épuisement professionnel est très marqué dans les professions d'aide, ces dernières étant caractérisées par plusieurs sources internes de frustrations qui, éventuellement, conduisent n'importe quel travailleur motivé à devenir inefficace et apathique.

De plus, les professions d'aide étant essentiellement centrées sur le client, très peu d'attention est apportée aux multiples stress auxquels doit faire face le professionnel, ceci tant au niveau de la formation que de la littérature en général.

L'épuisement professionnel peut atteindre n'importe quel travailleur indépendamment de sa formation, de son emploi ou de son rang dans la hiérarchie. On observe même que plus longtemps on est dans la profession, plus la pression est forte ou vécue comme telle, d'où un effet cumulatif des tensions inhérentes aux professions mêmes — en somme, on souffre de la pression des pressions.

Il nous apparaît donc important que les facteurs de stress et de tension soient reconnus afin de pouvoir composer adéquatement avec eux et les utiliser dans le sens d'un développement positif.

ORIGINE ET DÉFINITION

Selon Edelwich et Brodsky¹, même si le burnout a toujours existé et existera toujours, ce n'est que depuis les années '70 que les gens sont devenus plus conscients de ce problème et qu'ils l'ont identifié comme tel. Le terme burnout a été utilisé pour la première fois dans la littérature professionnelle par le Dr Herbert J. Freudenberger², psychanalyste, dans un article sur l'épuisement du personnel dans les services para-professionnels (bénévoles,

*Définition du Webster: *Aerospace*, the act of, or moment of, complete rocket fuel depletion. The over-heating and resulting breakdown of an electrical or mechanical device, usually resulting in damage to or destruction of the part.

1. Edelwich & Brodsky, *Burn-Out*. Stages of Disillusionment in the Helping Profession Human Sciences Press, 1980.

2. Freudenberger, Herbert J., "The Staff Burn-Out Syndrome in alternative Institutions", *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, Vol. 12, No. 1, 1975.

personnel non qualifié, etc . . .). On s'aperçut très tôt que ce concept s'appliquait tout aussi bien au personnel (formé et adéquatement payé) des institutions.

Christina Maslach³ définit le burnout comme étant un syndrome d'épuisement physique et émotionnel comprenant une image négative de soi-même, une attitude négative envers le travail, une perte d'intérêt et de préoccupation envers les clients.

Dans notre étude sur le burnout, nous prenons comme postulat de base que les professionnels sont au départ motivés à leur travail. Nous nous interrogeons donc sur le processus de perte d'intérêt et d'épuisement qu'ils vivent. Pour nous il est donc hors de question que l'épuisement professionnel soit relié au manque de motivation en début de carrière. Par contre, nous nous demandons si les professionnels motivés sont plus exposés que les autres au burnout.

Le burnout c'est donc l'usure, l'épuisement et le sentiment d'échec qui résultent des exigences trop grandes en terme d'énergie, de force et/ou de ressources. C'est donc une réaction reliée à un stress au travail qui varie en nature et en intensité.

Le burnout constitue un processus dynamique qui comporte différentes phases de développement. Souvent ce processus est insidieux et il est important de le reconnaître afin d'empêcher le développement. Le burnout peut être quelque chose de temporaire comme un rhume, de plus sérieux comme une bronco-pneumonie ou de chronique et terminal comme un cancer des poumons.

Le burnout doit également être distingué de la dépression qui est essentiellement une perte: perte d'un être cher, perte de l'estime de soi, etc. Le déprimé est déprimé partout et fonctionne comme un burnout au travail alors que l'individu atteint de burnout peut très bien fonctionner en dehors de son travail. Le burnout ne doit pas être confondu avec des difficultés contre-transférentielles s'appliquant aux patients individuellement ou par groupe. Il est aussi à distinguer des problèmes ou conflits reliés aux différentes étapes de la vie bien qu'ils peuvent parfois s'y confondre. Pour nous, la façon dont se pose le problème de l'épuisement peut refléter les questions ou anxiétés reliées à l'étape de vie où en est rendu le professionnel. Le burnout à 25 ans se pose différemment qu'à 35 ou 45 ans. Nous n'élaborerons cependant pas ce point ici.

CONTEXTE SOCIAL ACTUEL

La pression exercée sur le travailleur en 1981 est probablement différente de ce qu'elle était dans les années '60. En effet, à cette période, la société supportait l'idée d'aider les moins fortunés ce qui a permis le développement des «services sociaux» qui sont devenus par la suite une entreprise très coûteuse. Aujourd'hui, cet enthousiasme est «burnt out»; on voit partout des restrictions budgétaires et un plus grand désir d'investir dans le secteur privé; la révolte des payeurs de taxes en Californie qui est à l'origine de la proposition 13 en est un exemple éloquent.

Les restrictions budgétaires entraînent donc une augmentation du caseload parallèlement à une diminution des ressources sociales et communautaires adéquates. De plus, le caseload sera principalement composé d'une clientèle très lourde, clientèle qu'on ne peut négliger (par exemple les cas de D.P.J.); les clientèles qui donnaient plus de gratifications et de satisfactions professionnelles devront être mises de côté faute de disponibilité.

Dans les années '50 la clientèle des services sociaux avait surtout besoin d'aide matérielle. Avec une amélioration importante du niveau de vie et des ressources sociales, celle d'aujourd'hui revendique davantage justice et égalité. Les travailleurs des professions d'aide sentent et croient qu'ils travaillent trop pour ce qu'ils sont payés et on leur répète qu'au contraire ils sont trop payés pour ce qu'ils font. Il n'est pas rare effectivement que le public se plaigne que les employés de l'état coûtent cher et ont des bénéfices marginaux importants. Ceci amène donc le sentiment que la société n'apprécie pas les efforts de ces professionnels. D'ailleurs, le système actuel amène les difficultés au niveau de l'identité professionnelle vue comme un processus continu de développement. Sommes-nous de simples employés redevables à une structure bureaucratique ou sommes-nous des professionnels responsables de nos actes selon notre code d'éthique?

SYMPTÔMES

Tous les auteurs s'entendent sur les différents symptômes du burnout.

On pourrait d'abord mentionner:

- a) au niveau des sentiments et attitudes, une perte d'efficacité dans le travail. L'individu fournit de plus en plus d'efforts pour un rendement de moins en moins bon. L'insatisfaction dans le travail, l'irritabilité, la rigidité, la résistance au changement se développent graduellement. On note aussi un sentiment de surcharge émotionnelle et cognitive: l'impression d'avoir «le monde sur ses épaules» traduit bien ce sentiment. Enfin des attitudes cyniques face au travail, négatives et punitives face aux clients sont courantes.

3. Maslach Christina Burn-Out, Human Behavior, Sept. 1976, Vol. 5.

- b) au niveau des somatisations, de l'insomnie, des ulcères, des migraines, des maux de dos, de cou, etc . . .
- c) au niveau de sa vie personnelle, l'usage d'une grande quantité d'alcool pour faire diminuer le stress. Il y a aussi abus de médicaments pour soulager entre autres les somatisations. Enfin on note des troubles conjugaux ou familiaux.
- d) au niveau des relations avec les collègues, le retrait ou au contraire une trop grande socialisation. On note aussi une attitude de condescendance ou encore de paranoïa tant avec les collègues, les patients qu'avec l'administration.
- e) au niveau des services, l'absentéisme élevé, le changement rapide de personnel sauf dans les périodes de pénurie d'emplois, «le moral bas» dans l'équipe ou le service.

ÉTAPES DU BURNOUT

Edelwich et Brodsky⁴ identifient quatre étapes au processus de burnout.

Première étape. L'**enthousiasme idéaliste** où l'on retrouve de grands espoirs, un niveau élevé d'énergie et des attentes irréalistes. C'est la période où le travail promet de tout combler. Il y a aussi une sur-identification avec les clients et une dépense d'énergie excessive et inefficace. Il ne faut pas confondre cette étape avec l'enthousiasme au travail.

Deuxième étape. La **stagnation** où le travail n'est plus perçu comme aussi excitant et n'est plus le substitut de tout dans la vie. La satisfaction des besoins personnels et les questions de revenus, d'horaires de travail, de développement professionnel deviennent importantes.

Troisième étape. La **frustration** où la personne s'interroge sur son efficacité dans le travail et sur la pertinence et la valeur du travail comme tel. Les troubles émotifs, physiques et de comportement peuvent se développer à ce stade.

Quatrième étape. L'**apathie** où la personne se sent chroniquement frustrée au travail mais a besoin de ce travail pour survivre. Elle cherche alors à travailler le minimum de temps requis, à éviter les défis et les clients si possible et à se protéger de tout ce qui pourrait mettre en danger la position de sécurité qui compense, inadéquatement toutefois, pour la satisfaction au travail.

Edelwich et Brodsky⁵ mentionnent que:

- a) tout individu est susceptible de passer à travers un ou plusieurs processus de burnout;
- b) ce processus n'est pas linéaire et inévitable mais plutôt cyclique;
- c) l'intervention pour l'enrayer peut se faire à n'importe quelle étape;
- d) le processus de burnout est contagieux et peut aller dans toutes les directions: des clients au personnel; du personnel au personnel; du personnel aux clients. En général c'est l'individu épuisé qui contamine les autres, tout comme dans la maladie.

CAUSES INDIVIDUELLES DU BURNOUT

1. Il nous apparaît important de connaître les motivations conscientes et inconscientes qui amènent le choix d'une profession d'Aide. Chacun s'engage dans une carrière en réponse à certains besoins plus ou moins conscients. En général, le besoin d'aider les autres est une motivation consciente et répandue dans ce genre de carrière. Parmi les motivations moins conscientes, Edelwich et Brodsky⁶ mentionnent:

- a) le besoin de sentir que quelqu'un a besoin de soi; on peut se référer ici au concept de «Compulsive care-giver» dont Bowlby parle dans son livre, «Loss Sadness and Depression». ⁷
- b) le désir de se connaître et de régler certains conflits personnels.
- c) le besoin d'exercer un certain contrôle sur les autres.

Tout ceci peut agir sur les souhaits latents d'omnipotence; ces besoins ne sont comme tels des obstacles à l'efficacité et à la compétence professionnelles mais il reste important de les cerner afin d'éviter des attentes irréalistes et une sur-identification aux clients.

4. Edelwich & Brodsky, opus cité, p. 28-29.

5. Edelwich & Brodsky, opus cité, p. 30.

6. Edelwich & Brodsky, opus cité, p. 11.

7. Bowlby — Attachment and Loss, Vol. 3, *Loss Sadness and Depression* Basic Books, New York, 1980.

2. Les réactions des gens à des situations stressantes tant à l'ouvrage qu'à l'extérieur du travail dépendent de leur personnalité. Certaines personnes sont psychologiquement plus résistantes au stress que d'autres. Ainsi certains individus peuvent supporter des situations très difficiles sans développer de troubles physiques ou mentaux. Il est donc important de connaître quelle quantité de tension on peut absorber et quelle situation risque le plus de provoquer une réaction de stress chez soi.

3. Une autre cause importante de burnout est l'écart entre les attentes irréalistes des débutants et la réalité du travail. Mentionnons:

a) Face aux clients:

On croit que notre présence va être déterminante dans leur vie. Il y a à ce moment un sens exagéré de notre importance et pas de limite posée quant à notre efficacité. Nous entrons à l'université avec le désir de sauver le monde et nous restons coincés avec une toute-puissance non résolue; cependant si nous en sommes conscients, elle n'affectera pas trop notre estime de nous-mêmes et continuera à être une source d'énergie (Searles).⁸

b) Face aux succès:

Nous attendons souvent des succès immédiats dus à notre seule présence pour des problèmes qui en fait se creusent depuis des années. En plus de souhaiter des succès immédiats, nous attendons aussi des succès «universels»; par exemple que tous les clients vont nous aimer, qu'on peut aider et régler n'importe quel problème ou situation sociale, etc.

c) Face à la motivation des clients à changer:

Parfois, les thérapeutes réalisent qu'ils travaillent plus que les clients eux-mêmes pour solutionner les problèmes de ces derniers. Edelwich et Brodsky constatent que les professionnels se projettent dans leurs clients sans se demander si ceux-ci désirent l'aide qui leur est offerte.

d) Face à l'appréciation des clients:

Les gens s'attendent en général à une certaine reconnaissance pour ce qu'ils font. En plus de ne pas être appréciés, souvent les professionnels en service social sont la cible des attaques des clients qui résistent ou font tout pour déjouer leurs efforts. Les travailleurs sociaux se sentent alors coupables de ne pas être meilleurs. Enfin, les clients de type «non volontaire» utilisent souvent la violence, que ce soit au niveau verbal, physique, ou encore des lettres de menaces, des plaintes portées contre le professionnel etc. . . .

4. La sur-identification aux clients conduit aussi rapidement au burnout parce que, selon Edelwich et Brodsky⁹ elle amène le travailleur social à agir au détriment du client car le bien-être émotionnel du premier dépend de la capacité du second à être à la hauteur de ses attentes irréalistes.

5. Le manque d'indices tangibles de succès qui est le propre du travail clinique, contribue aussi au burnout. Ou bien on ne voit pas les gens suffisamment longtemps pour savoir comment ils ont pu bénéficier de la thérapie ou ils restent indéfiniment justement parce qu'ils ne s'améliorent pas. Le service social recrute des gens qui, s'utilisant eux-mêmes, ont besoin de voir s'ils s'utilisent bien.

6. Une autre cause du burnout est la difficulté, à cause de l'éthique professionnelle, de concilier ses besoins avec ceux du client. Parfois «le mieux» pour le client entre en conflit avec «le mieux» pour le travailleur social quand celui du C.S.S. ne s'y ajoute pas. Ceci crée un dilemme moral qui sape les énergies du travailleur social.

Le travailleur social est vu comme celui qui répond aux besoins du client en utilisant surtout ses connaissances et ses habiletés empathiques et fort peu d'importance est accordée aux besoins du travailleur social et au stress qu'il vit. (Pines)¹⁰. En général le professionnel dans les relations d'aide se sent coupable d'avoir des besoins personnels et plus tard il se sent même coupable d'être atteint de burnout. L'éthique est de nature «dévouement» et même Kadushin¹¹ dit que le service social est encore vu comme une vocation.

7. La motivation du travailleur social est siphonnée lorsqu'il a l'impression d'être dans un cul-de-sac au point de vue professionnel c'est-à-dire lorsqu'il n'y a pas de possibilités d'avancer, et de prendre d'autres responsabilités, lorsqu'il utilise très peu ses connaissances et est limité dans ce qu'il peut faire soit à cause de la clientèle ou à cause des tâches de travail; cette situation diminue la possibilité de mettre à l'épreuve ses habiletés et crée l'impression que les énergies déployées le sont en pure perte.

8. Searles, Harold F. — *Feelings of Guilt in the Analyst — Counter-Transference*, International Universities Press, New York, 1979.

9. Edelwich & Brodsky, opus cité, p. 64.

10. Pines, Ayala & Maslach, Christina — *Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Settings — Hosp. & Community Psychiatry*, Vol. 29, No. 4, April 1978, p. 233 à 237.

11. Kadushin, A. *Child Welfare Services*, New York, MacMillan 1974.

8. Parmi les autres frustrations vécues par le travailleur social, on peut mentionner tout le travail de type administratif (dossiers, notes d'évolution, rapports pour la Cour, statistiques, etc . . .) qui diminue le temps de contact avec les clients, ce qui constitue, en fait, la motivation première à ce genre de travail.

Mentionnons aussi l'impossibilité d'avoir des choses finies et rangées à la fin de la journée parce qu'elles restent habituellement en suspens.

CAUSES RELIÉES À L'ORGANISATION

1. Les conditions physiques de travail inconfortables peuvent contribuer à l'épuisement professionnel. Parmi ces conditions mentionnons les endroits surchauffés, les pièces refroidies par une climatisation inadéquate, les ensembles de bureau paysagés, le bruit, etc . . .

2. La confrontation constante de dilemmes moraux dans nos efforts pour être utiles et le besoin de réconcilier des exigences incompatibles drainent beaucoup d'énergies émotionnelles et intellectuelles; ce drainage amène le burnout. Parmi les principaux dilemmes ou exigences incompatibles mentionnons:

- a) la difficulté de concilier la qualité des services et des soins avec la quantité de clients; une trop grande quantité de clients fait qu'on ne peut pas être à la hauteur de ce que l'on définit comme étant du bon travail.
- b) la difficulté de concilier les besoins du client, les besoins personnels du travailleur social et ceux de l'agence.
- c) l'ambiguïté de certains de nos rôles; par exemple tous les cas de protection de la jeunesse pour lesquels il faut à la fois traiter et contrôler; ou encore les priorités et les définitions du rôle du travailleur social telles qu'établies par le C.S.S. ou le supérieur immédiat versus ceux qui correspondent aux besoins d'une équipe soignante et versus ceux qui correspondent aux habiletés et aux affinités du thérapeute.
- d) l'ambiguïté des rôles dans lesquels on retrouve à la fois beaucoup de responsabilités et parallèlement peu de pouvoir. La situation des cadres intermédiaires en est un exemple.

3. La polarisation et les mésententes parmi le personnel sont un autre aspect de la vie organisationnelle qui créent du ressentiment et réduisent l'efficacité du personnel. En effet, les bonnes relations de travail sont importantes et remplissent plusieurs fonctions. D'abord, elles jouent un rôle de support. Ainsi, il y a diffusion du sentiment de responsabilité parmi le personnel impliqué; tout ne repose pas exclusivement sur les épaules d'une personne et ceci est particulièrement important pour les clients difficiles. De plus, les bonnes relations de travail créent un sentiment de libre expression et un sentiment de sa puissance et de sa valeur personnelle. En effet, quand on est entendu, écouté et respecté, on a l'impression d'apporter quelque chose, d'avoir un certain pouvoir et une certaine reconnaissance face au travail accompli. De bonnes relations de travail nous renvoient donc une image positive de nous-mêmes.

La qualité des interactions au niveau du personnel est reliée à la qualité de la relation que ces derniers établissent avec les clients. En effet, d'après Pines et Maslach¹² la qualité des relations entre le personnel et les patients est reliée à la perception que le personnel a de l'institution, des autres membres du personnel, et du travail.

4. La supervision inadéquate et le manque d'encouragement et de support sont les raisons les plus fréquemment mentionnées comme cause d'épuisement professionnel. Il est donc très important d'offrir l'empathie dans la supervision et l'encadrement. De plus, il importe d'avoir le support des supérieurs dans les décisions importantes non seulement au niveau de la base mais entre les différents cadres et administrateurs eux-mêmes. Enfin l'agence doit reconnaître et encourager les efforts et le bon travail de ses employés.

5. Les mauvaises politiques de l'institution, les chefs de service rigides, et/ou incompetents, les demandes parfois inappropriées, injustifiées ou avec des délais absurdes, etc. sont autant de sources de frustration et contribuent au développement du burnout.

6. Les caseloads trop élevés font que les thérapeutes deviennent trop chargés émotionnellement et brûlent comme des fusibles. La surcharge conduit à la négligence ou à l'oubli de la personne au profit de la situation de réalité apparemment pressante. La surcharge nous amène donc à déshumaniser notre vision du patient. Il doit malgré tout y avoir une limite quand au nombre de dynamiques que l'on peut absorber à la fois. Vaut-il mieux avoir moins de clients avec lesquels on entreprendrait des relations de type transfert/contre-transfert ou plus de clients avec qui on établirait des relations superficielles? Ceci varie probablement d'un individu à l'autre et pour un même individu au cours de sa vie professionnelle. La question reste à savoir combien de clients ou quelle somme de travail une personne peut absorber tout en restant efficace. Est-ce que trop peu de travail n'est pas aussi mortel que trop de travail?

12. Pines et Maslach, opus cité, p. 235.

7. Le type de population desservie peut aussi jouer un rôle dans le développement du burnout. Ainsi, avoir trop de schizophrènes, trop de malades chroniques, trop de parents batteurs d'enfants, trop de clients agressifs ou désorganisés, trop de clients en phase terminale ou encore trop de clients de type involontaire comme les cas de D.P.J. peut accélérer un processus d'épuisement. Il s'agit donc de populations qui donnent peu de satisfaction et de stimulation au travail ou par contre de populations qui maintiennent continuellement les professionnels dans des situations stressantes.

8. Comme autres causes du burnout on rapporte le manque de ressources adéquates qui rend difficile l'application de certains mandats et de certaines tâches propres au service social; un bon exemple de ceci est lorsque l'on trouve des parents inadéquats avec leurs enfants et qu'aucune ressource n'est disponible. Cette situation amène un sentiment de frustration et d'incompétence qui mine graduellement la motivation au travail.

PRINCIPALES MANOEUVRES PROTECTRICES CONTRE LE BURNOUT

Les travailleurs sociaux essaient de faire face au stress de leur travail et de se protéger par différentes manoeuvres qui sont néanmoins paradoxales. Il faut être assez protégé pour pouvoir survivre d'une façon créatrice et aussi être assez engagé sur le plan émotionnel pour pouvoir être utile.

Parmi ces manoeuvres, mentionnons:

1. Le retrait émotionnel où l'on retrouve

a) la neutralité bienveillante, c'est-à-dire la distance optimale et variable qui permet de continuer sans s'épuiser.

b) l'intellectualisation qui transforme en termes intellectuels du matériel de «vie»; ainsi parler en termes de diagnostic, de grandes catégorisations; développer une théorie applicable à de nombreux groupes de clients plutôt que d'élaborer un plan de traitement concernant un patient bien précis, etc.

c) l'interprétation de la réalité qui la rend plus tolérable pour le thérapeute sans être au détriment du client.

2. Le retrait physique¹³ qui consiste à aménager les lieux de façon à maintenir une distance vivable entre le client et soi-même. On limite alors les interactions, le temps d'entrevue; on interagit davantage avec les autres membres du personnel qu'avec les clients, etc.

3. La confiance dans les autres professionnels et leur support pour nous aider à partager les situations pénibles.

4. L'attitude bureaucratique¹⁴, c'est-à-dire suivre les règlements à la lettre: «Ce n'est pas ma faute... les règlements... l'agence... le CRSSS... le Ministre...».

5. Le sens de l'humour qui est autre chose que de la négation; il permet de réduire l'anxiété personnelle et les situations apparaissent ainsi moins sérieuses, moins inquiétantes et dangereuses et aussi moins envahissantes.

6. Le maintien de la distinction entre sa vie privée et sa vie professionnelle sans qu'elle mène à une compartimentalisation étanche entre les deux, mais au contraire qu'elle permette à l'expérience personnelle d'enrichir l'expérience professionnelle et vice versa.¹⁵

Encore une fois ces techniques de défense nous gardent sur une corde raide, car leur but est de réduire l'anxiété personnelle ou d'y faire face adéquatement, tout en gardant un intérêt professionnel certain pour le client. Cela peut dégénérer facilement en un détachement total et une déshumanisation du thérapeute qui doit alors se protéger émotionnellement et ceci habituellement au détriment des clients.

INTERVENTIONS SUGGÉRÉES POUR ENDIGUER LE BURNOUT:

1. Au niveau individuel:

Il est bien évident que les interventions n'amènent pas de réponse spécifique au problème de l'épuisement professionnel de chacun, mais fournissent un cadre dans lequel ces problèmes peuvent être confrontés.

a) Le burnout peut être le signe d'un mauvais choix de carrière¹⁶ et on doit bien connaître ses motivations et ses besoins avant d'opter pour le service social comme d'ailleurs pour n'importe quelle profession d'aide. Il vaut

13. Maslach, Christine, Burned-Out — Human Behavior, Sept. 1976, Vol. 5, p. 16 à 22.

14. Pines, Ayala & Kafry Ditsa — Occupational Tedium in the Social Services, Social Work, Vol. 23, No. 1, 1978.

15. Maslach, opus cité.

16. Maslach, opus cité.

mieux changer de carrière que s'épuiser ou «mourir sur place». Les difficultés de choix de carrière se présentent aux travailleurs sociaux comme à toute personne devant décider d'un engagement à long terme. Parfois ce choix n'est que temporaire et conduira à une seconde orientation permettant le développement d'une autre partie de son potentiel émotionnel et intellectuel.

- b) Connaître ses vulnérabilités, ses points de résistance, reconnaître les signes de son propre épuisement: «Qu'est-ce qui est le plus susceptible de me stresser, de me rendre insatisfait de mon travail?»
- c) Pouvoir identifier les données de la réalité, les comprendre et accepter d'y faire face. Ainsi on doit s'attendre à faire un travail difficile avec des ressources insuffisantes ou arrivant au mauvais moment, avec peu de reconnaissance ou d'appréciation extérieure; on aura toujours à travailler avec des clients désagréables et/ou du personnel difficile (qui passe par les mêmes étapes d'épuisement que nous mais pas toujours au même moment); et parfois on sera incapable de tolérer cette difficulté; et de par la définition même de la profession, on aura toujours à traiter des cas lourds et chroniques, à faire face à de la violence physique ou verbale, à des parents rejetants, à des suicides, et à rencontrer des exigences administratives trop contraignantes et des structures institutionnelles non supportives.

Un certain nombre d'échecs est inhérent à toute organisation sociale si parfaite soit-elle; ainsi la mort physique continue à défier tous les soins médicaux. Enfin il semble bien évident que les travailleurs sociaux doivent s'attendre à passer à travers un ou plusieurs processus de burnout d'importance variable.

- d) Définir les responsabilités que l'on a et ne pas endosser celles que l'on n'a pas. On est responsable de faire ce qu'il faut pour que le client change mais on n'est pas responsable du fait qu'il réagisse favorablement ou non à nos efforts, c'est-à-dire qu'il change ou pas. Une vieille devise médicale dit: «Je le pansay Dieu le guérit» ou, «Aider n'est pas guérir» dit Clémence Fontaine.¹⁷ On peut remettre en question notre approche, chercher un type d'intervention plus approprié à tel genre de client dans tel contexte mais en dernière analyse on n'est pas responsable des changements ou des non-changements ou même des détériorations. Finalement chacun est responsable de soi-même et c'est souvent la pathologie des clients qui les empêche de s'améliorer quoiqu'on y fasse. De plus, si on se sent trop responsable des clients et de leurs changements, on se met soi-même dans une situation de vulnérabilité parce que leurs comportements frustrants ou inadéquats influenceront ou détermineront nos émotions et partant nos actions. Ceci amène le thérapeute à une sur-identification avec les clients et à une fausse amélioration pour lui faire plaisir. De la même façon, on n'est jamais responsable pour l'institution, le service ou l'équipe sauf d'y faire ce qui est possible pour assurer un bon fonctionnement, compte tenu des ressources et des données dont on dispose.
- e) Pouvoir identifier toutes les idées irrationnelles, punitives, et les nombreux mythes véhiculés par les travailleurs sociaux. Par exemple:
- Tout professionnel dans les relations d'aide doit être aimé et apprécié par chaque client.
 - Il y a invariablement une solution parfaite et précise aux problèmes humains, une interprétation juste aux anxiétés, etc., et l'on est mauvais thérapeute si l'on ne les trouve pas.
 - Un bon thérapeute peut régler tout problème personnel ou relationnel et il peut tout faire dans une équipe: la thérapie individuelle, familiale, de groupe, etc. Finalement il doit tout savoir quand il sort de l'Université.
 - On doit toujours voir ses efforts couronnés de succès sinon on est un mauvais thérapeute.
- f) Avoir des buts appropriés et réalistes pour chaque client;¹⁸ définir nos buts de façon aussi précise que possible afin de pouvoir leur comparer les résultats atteints. Un but réaliste pour le travailleur social peut être irréaliste pour le client et vice versa. Réaliser un certain deuil de notre Idéal du moi professionnel et maintenir des attentes réalistes envers soi-même. La toute-puissance n'est pas plus l'apanage des travailleurs sociaux que celui des autres professionnels et êtres humains en général.
- g) Mettre l'accent sur les succès et pas seulement sur les échecs. Il faut établir de façon réaliste la proportion de succès qui rend le travail viable. Il est important d'établir des normes de succès dans une perspective temporelle,¹⁹ par exemple, le temps de plus en plus long entre deux hospitalisations, ou le temps passé dans la même famille d'accueil: quelques mois plutôt que les quelques semaines habituelles. Les améliorations sont souvent imperceptibles, du moins à la personne qui en est responsable, à moins de s'outiller de repères et de balises; par exemple l'enregistrement d'une entrevue que l'on visionnera un an plus tard va aider à mesurer le progrès accompli.

17. Fontaine, Clémence, c.s., Commentaire à la Rencontre des Praticiens en Milieu de Santé, où ce sujet avait été discuté, Montréal, juin 1981.

18. Daley, Michael R., Burn-Out, Smouldering Problem in Protective Services, *Social Work*, Vol. 24, No. 5, Sept. 1979.

19. Edelwich, J. & Brodsky, opus cité.

- h) Mettre l'accent sur le processus plutôt que sur le résultat, c'est-à-dire évaluer le travail en fonction de la qualité du contact humain avec le client, de l'implication émotionnelle, de l'utilisation de certaines habilités, du plaisir de faire un travail important ou que l'on valorise.

La satisfaction au travail ne peut dépendre exclusivement de résultats qui sont très souvent en dehors de notre contrôle ou qui ne se font sentir que beaucoup plus tard.

- i) Dans les situations de surcharge de travail (et qui ne l'est pas de nos jours), établir un certain triage des cas et concentrer nos efforts sur ceux pour qui cela fera une différence. Edelwich et Brodsky²⁰ rappellent cet exemple de la guerre de 14-18 où devant le nombre incalculable de blessés on avait établi une certaine méthode de sélection: ceux qui allaient guérir sans aide médicale, ceux qui allaient mourir de toute façon et on concentrait les efforts sur le groupe dont la survie dépendait des soins médicaux.
- j) Partager ses préoccupations avec ses collègues permet de briser l'isolement dans lequel le travailleur social se perçoit comme mauvais thérapeute ou se culpabilise de penser aux mille et une façons de se débarrasser de certains clients. Sinon il y a danger que le travailleur social vive ceci comme un échec personnel étant donné qu'il est son propre outil de travail.
- k) Pouvoir considérer la situation psychosociale et économique globale plutôt que s'en tenir au cas à cas. Il y aurait intérêt à ce que les travailleurs sociaux de longue expérience publient sur la situation telle qu'elle était il y a 20, 30 ou 40 ans, donnant ainsi aux praticiens de première ligne, donc les plus jeunes, une certaine mesure de succès ou de transformation sociale.
- l) Rédiger ses notes d'entrevues au fur et à mesure dans un effort de libération mentale; les dossiers à jour, bien que difficiles à réaliser en ces temps de coupures de personnel, deviennent quand même des «gestalt complétées», donc soulageantes.
- m) Disposer d'un éventail de techniques professionnelles afin de comprendre la pathologie et intervenir de façon plus efficace en face de populations variées. Il n'y a pas de traitement idéal pour une population globale et chacun devrait pouvoir disposer de plusieurs approches thérapeutiques possibles, et éventuellement en inventer de nouvelles. Ceci rejoint la notion de créativité personnelle; on doit de plus en plus faire face à des situations qui ne répondent en rien à ce que l'on connaît déjà. Il faut disposer d'une certaine liberté d'esprit, tout le contraire du burnout, pour pouvoir créer de nouveaux outils. Ceci rejoint le thème du jeu au sens où Winnicott l'entend²¹. Il n'y a pas de créativité s'il n'y a pas une liberté et un plaisir à inventer des choses nouvelles et le plaisir est impossible dans la situation de l'épuisement professionnel.
- n) Faire une thérapie personnelle aide à reconnaître en nous des réactions contre-transférentielles massives ou sournoises. Elle permet aussi de clarifier nos désirs de toute-puissance, nos attentes irréalistes envers nous-mêmes, donc de mieux résister au burnout. Il nous semble que les employeurs pourraient donner la permission de s'absenter pendant les heures de travail, étant donné que les clients vont à coup sûr, profiter de la démarche personnelle du thérapeute.
- o) S'occuper de ses besoins personnels sans culpabilité ou s'absenter sans se sentir coupable comme quand on fuit.
- p) Ne pas penser que le travail c'est toute la vie et avoir une vie personnelle extérieure aussi agréable que possible.
- q) Maintenir une certaine activité physique, pratiquer des sports, se donner des moyens de détente (yoga, relaxation, etc.). Les travailleurs sociaux qui font face à des individus agressifs ou exigeants et qui doivent suppléer à des ressources manquantes ou inventer de nouvelles approches, souffrent d'une importante surcharge agressive au niveau musculaire. On retrouve beaucoup de syndromes de tension musculaire au niveau du cou et du dos chez les travailleurs sociaux. Comme cet assaut sera toujours présent, il y aura toujours un besoin de décharge physique.

2. Au niveau de l'organisation

- a) Pouvoir offrir un superviseur ou un consultant avec lequel il est possible de parler de clients ou de situations difficiles, (donc qui fournit une vraie consultation dans le milieu de travail, supporte la personne et permet la ventilation). De plus, le superviseur ou le consultant doit aider à la compréhension du problème (la nature et la source) et servir de personne ressource avec laquelle discuter de la qualité du travail et des réalisations du thérapeute. Il n'est pas seulement un administrateur délégué qui voit à ce que toutes les formules soient

20. Edelwich & Brodsky, opus cité.

21. Winnicott, D.W., Jeu et Réalité, Gallimard, 1975.

bien remplies mais il doit également pouvoir montrer au travailleur social les progrès accomplis par son client; c'est en ce sens qu'il peut servir de véritable antidote au burnout.²² Et comme en général l'intervenant qui devient épuisé professionnellement n'en n'est pas conscient, c'est aussi du ressort du superviseur ou consultant de l'aborder avec lui de la façon la moins menaçante et aliénante possible.

- b) Discuter des problèmes et des clients difficiles en équipe; utiliser des techniques de «brainstorming», «problem solving», etc. Favoriser les rencontres entre pairs dans un but de support mutuel.
- c) Prévoir des périodes pendant lesquelles le personnel puisse s'échapper des pressions de leur travail à des moments opportuns.²³ Ainsi:
 1. prendre des pauses dans la journée: pouvoir se retirer temporairement sans téléphone, sans clients pour être à l'écart de tous, ou au contraire pouvoir partager avec des collègues;
 2. quitter plus tôt; reprendre du temps supplémentaire au moment désiré; prendre des congés mobiles, des vacances anticipées;
 3. assister à des journées d'étude, des congrès, des ateliers de formation; préparer des conférences, des recherches, des communications (comme celle-ci par exemple . . .).
- d) Varier le type de caseload; affecter le personnel à des fonctions différentes qui améliorent l'image de soi; avoir des promotions.
- e) Donner plus de support ou des récompenses particulières aux gens qui travaillent avec des populations difficiles comme les schizophrènes, les enfants battus, les malades terminaux, les suicidaires.
- f) Accéder à la classe d'excellence (dite classe 1).
- g) Prévoir des horaires de travail plus souples et adaptés aux besoins de la clientèle desservie²⁴.
- h) Préparer les étudiants à faire face au stress du travail, à l'inefficacité des instruments, au processus du burnout, etc. Cette tâche relève de la responsabilité des institutions d'enseignement.

EN GUISE DE CONCLUSION:

Il est important de rappeler que le stress relié au travail ne comporte pas uniquement des aspects négatifs. Lorsqu'il favorise le retour sur soi-même il peut accroître la motivation et augmenter la productivité. C'est lorsque la tension atteint un certain niveau ou qu'elle persiste sans qu'on prenne conscience de ses aspects négatifs, que le processus de burnout débute. Si l'on est ennuyé et ennuyant et qu'on en prend conscience, on peut changer et atteindre un niveau supérieur à celui où l'on se situait antérieurement; la théorie de l'utilité de la crise s'applique ici comme ailleurs, chez les thérapeutes tout comme chez les clients.

Pour intervenir efficacement il importe de bien identifier le syndrome du burnout car:

- les attentes idéalistes du personnel sont frustrées;
- les services aux clients sont compromis;
- et tout ceci augmente l'inefficacité des services et par le fait même les coûts.

La personne qui est le moins susceptible de devenir épuisée sur le plan professionnel, est celle qui découvre constamment de nouveaux intérêts et de nouveaux champs à conquérir.

En résumé le burnout repose sur trois choses:

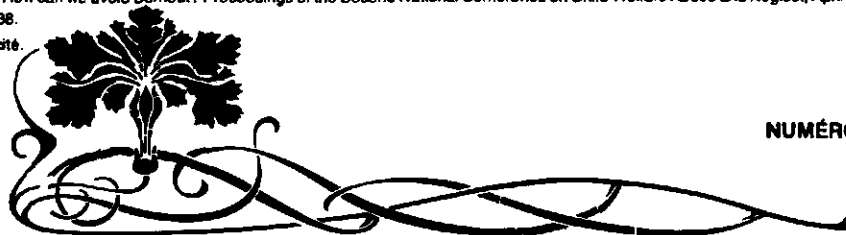
- la profession comme telle;
- les individus impliqués;
- les organisations en cause.

On ne règlera jamais rien en disant que le burnout repose sur les deux autres instances . . .

22. Armstrong, Katherine, L., How can we avoid Burnout? Proceedings of the Second National Conference on Child Welfare Abuse and Neglect, April 17-20, 1977. Texas, p. 230 à 238.

23. Pines & Maslach, opus cité.

24. Armstrong, opus cité.



BIBLIOGRAPHIE

- ARMSTRONG, Katherine, L. — How can we avoid Burnout? / Proceedings of the Second National Conference on Child Welfare Abuse and Neglect, April 17-20, 1977, Texas, p. 230 à 238.
- BOWLBY, — Attachment and Loss / Vol. 3. *Loss, Sadness and Depression* New York: Basic Books, 1980.
- DALEY, Michael R. — Burnout, Smoldering Problem in Protective Services / *Social Work*, Vol. 24, No. 5, Sept. 78, p. 375 à 378.
- EDELWICH, J. Brodsky. — Burnout / Stages of Disillusionment in the Helping Professions, Human Sciences Press, 1980 p. 255.
- FREUDENBERGER, Herbert J. "The Staff Burn-Out Syndrome in Alternative Institutions" / *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, Vol. 12, No. 1, 1975, p. 72 à 83.
- FREUDENBERGER, Herbert J. — Burnout Occupational Hazard of the Child Care Worker / in *Child Care Quarterly*, Vol. 6 (2), Summer 1977.
- FREUDENBERGER, Herbert J. — Burnout, The High Cost of High Achievement / New York: Anchor Press, 1980, p. 214.
- KADUSHIN, A. — *Child Welfare Services* / New York: MacMillan 1974.
- LEVINSON, Harry. — When Executives Burn-Out / *Harvard Business Review*, May-June, 1981, p. 72 à 81.
- LEWIS, H. — "The Battered Helper" / in *Child Welfare*, Vol. LIX, No. 4, April 1980, p. 195 à 201.
- MASLACH, Christina. — Burned-Out / *Human Behavior*, Sept. 1976, Vol. 5, p. 16 à 22.
- MASLACH, Christina. — The Burn-Out Syndrome and Patient Care / Chap. 12, p. 111 à 120; titre de Emotional impact on Health Professional and Patient. (référence incomplète).
- MEADOW, Kathryn, P. — Burnout in Professionals Working with Deaf Children / *A.A.D.*, February 1981, p. 16 à 22.
- *PINES, Ayala & Aronson, Elliot. — *Burnout: From Tedium to Personal Growth* / The Free Press, 1981, p. 229.
- PINES, Ayala & Kafry Ditsa. — Occupational Tedium in the Social Services / *Social Work*, Vol. 23, No. 1, 1978.
- PINES, Ayala & Maslach, Christina. — Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Settings / *Hops. & Community Psychiatry*, Vol. 29, No. 4, April 1978, p. 233 à 237.
- Psychiatric News* Nov. 7, 1980 — "Burn-Out" of Staff Focus of Institute Meeting.
- RANGEL, Leo. — Structural Problems in Intrapyschic Conflict / *Psychoanalytic Study of the Child*, New York: International Universities Press, 1963.
- RICE, A.K. — The Enterprise and its Environment / London: Tavistock Publications, 1963.
- RICE, Berkeley. — Can Companies Kill? / *Psychology Today*, June 1981, p. 78 à 85.
- SEARLES, Harold F. — Feelings of Guilt in the Analyst / in *Counter-Transference*, New York: International Universities Press, 1979.
- WEISKOPF, Fatma. — Burnout Among Teachers of Exceptional Children / *Exceptional Children*, Vol. 47, no. 4, September 1980, p. 18 à 23.
- WINNICOTT, D.W. — *Jeu et Réalité* / Gallimard, 1975.

*Nous suggérons plus particulièrement cette référence.

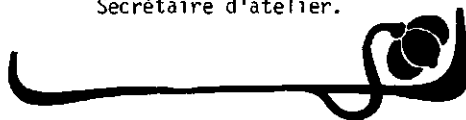
RAPPORT DE L'ATELIER SUR LE BURN-OUT

Très populaire, l'atelier sur le burn-out répondait à un grand besoin. Plusieurs d'entre elles qui avaient vécu cette expérience avaient dû s'en sortir seule, souvent en suivant la méthode du tâtonnement.

La personne-ressource, Denise Bourgault, poursuit des recherches sur le phénomène depuis cinq ans. Fascinées par la pertinence du contenu, les participantes ont demandé que le texte-référence de l'atelier, Le Burn-out ou mourir d'épuisement comme un caméléon sur une jupe écossaise, soit acheminé à toutes les participantes au colloque.

À l'évaluation, l'ensemble des participantes à l'atelier a paru très satisfait. Il faut dire que si, jusqu'à maintenant, les femmes militantes ont beaucoup souffert du burn-out, elles en ont peu entendu parler. Facteur qui aggrave encore l'insécurité: "Je suis malade, mais personne ne connaît le nom de cette maladie". À la fin de l'atelier, une seule critique: le manque de temps pour échanger nos vécus; problèmes et solutions. Au prochain colloque, peut-être?

Edith Godbout,
Secrétaire d'atelier.



COMITES REF

Les personnes suivantes ont été élues aux comités,
national et exécutif:

COMITE NATIONAL:

Louise Proulx
4998, Chester Street
Vancouver, C.B.
V5W 3A8
(604) 879-4161 (B)
327-6457 (D)

Adrienne Bernard
#2 - 11320, 87e rue
Edmonton, Alberta
T5B 3L7
(403) 479-3532

Cécile Allard
C.P. 329
Gravelbourg, Sask
S0H 1X0
(306) 646-3426 (B)
648-2513 (D)

Rachelle Massicotte
105, rue Youville
St-Boniface, Manitoba
R2H 2R9
(204) 233-5926

Réjeanne Guay
R.R.#1 C.3
Old Fort Rd
Midland, Ontario
L4R 4K3
(705) 526-7053

Louise Godbout
285 - 76e rue est
Charlesbourg, Québec
G1H 1G6
(418) 647-6689
647-6687 (B)
626-0835 (D)

Marie-Claire Paulin
C.P. 50
Tracadie, N.B.
E0C 2B0
(506) 395-6551

Louise Larade
1157, Tower Rd. #502
Halifax, N.E.
B3H 2Y7
(902) 423-9812

Géraldine Barter
C.P. 9323
Station "B"
St-Jean, T.N.
A1A 2Y3
(709) 854-1241

Maria Richard
R.R.#2
Wellington, I.P.E.
COB 2E0
(902) 854-2859

COMITE EXECUTIF:

Carmen Paquette
381 3, Chemin de Montréal
Vanier, Ontario
K1L 6A8
(613) 741-1059

France Brunelle
5157, Durocher
Outremont, Québec
H2V 3X7
(514) 584-3848

Huguette Clavette
84, Maple Grove
Moncton, N.B.
E1A 4B2
(506) 388-3321 (D)
853-3061 poste 250 (B)

Denyse B. Rochon
Lac Schryer
Montpellier, Québec
J0V 1M0
(819) 428-3093

Janick Belleau
32 B, rue Lipton
Winnipeg, Manitoba
R3G 2G5
(204) 774-7960

Michelle Trottier
5, avenue Myrand
Ottawa, Ontario
K1N 7X9
(613) 563-1301 (B)
733-4961 (D)

Vous trouverez ci-joint des dépliants concernant le colloque du Canadian Congress for Learning Opportunities for Women.

Puisque nous considérons CLOW, notre équivalent anglophone, nous avons une entente avec cet organisme, pour "publiciser" nos activités respectives. Or, si vous voulez connaître ce qui se passe en éducation des femmes du côté anglophone c'est une excellente occasion.