

# Question de Compétences



un outil au service des femmes

**Cafre**

*Relais femmes*

**ICEA**

# Question de Compétences

DOCUMENT D'ACCOMPAGNEMENT  
DE LA VIDÉO

un outil au service des femmes



Comité d'encadrement :  
Martine Groulx (COFFRE)  
Hélène Bohémier (Relais-femmes)  
Hélène Paré (ICÉA)

Recherche : Ginette Busque  
Design andragogique : Fernande Roy

Rédaction de la première version : Ginette Busque et Fernande Roy  
Suivi des expérimentations et finalisation de l'outil : Rachel Bélisle

Description des douze emplois : Liette Goyer et Jocelyne Lapierre, du Centre de bilan  
de carrière du Cégep Montmorency

Traitement de texte : Eliette Beaulieu  
Révision : Claudine Vivier  
Correction d'épreuves : Hélène Bohémier, Hélène Paré

Graphisme et illustrations : Monique Chaussé

Coordination : Rachel Bélisle

Composition et montage : Composition Solidaire

Impression : Imprimerie Regroupement Loisir Québec

Distribution :		
COFFRE	Relais-femmes	ICÉA
929, boul. du Séminaire nord	1265, rue Berri	506, rue Sainte-Catherine est
bureau 200	bureau 810	bureau 800
Saint-Jean-sur-Richelieu	Montréal	Montréal
Québec J3A 1B6	Québec H2L 4X4	Québec H2L 2C7
(514) 348-9254	(514) 844-4509	(514) 842-2766

Cet ouvrage a été réalisé grâce à l'aide financière du ministère de l'Emploi et de  
l'Immigration du Canada (Programme national d'aide à l'innovation), du ministère de la  
Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu du Québec et de Shell Canada.

Tous les droits de traduction, de reproduction et d'adaptation réservés pour tous les  
pays.

© Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi  
(COFFRE), Relais-femmes et Institut canadien d'éducation des adultes (ICÉA)

Dépôt légal : quatrième trimestre 1989

COFFRE ISBN 2-9801735-1-7

Relais-femmes ISBN 2-9801739-0-8

ICÉA ISBN 2-89108-013-0

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. Présentation générale de la démarche</b> _____	3
<b>2. Pour accompagner la vidéo</b> _____	4
2.1 Le Cahier de formation _____	4
2.2 Le Document d'accompagnement de la vidéo _____	4
<b>3. La vidéo</b> _____	5

## **Partie 1 : Présentation de la démarche**

Feuille repère #1 _____	7
Commentaires sur la présentation _____	8

## **Partie 2 : Dramatiques sur les treize compétences**

Feuille repère #2 _____	9
« 13 séquences - 13 compétences » _____	10
1. Sens des responsabilités _____	10
2. Sens du travail bien fait _____	12
3. Sens des relations interpersonnelles _____	13
4. Sens de l'organisation _____	15
5. Capacité de travailler en équipe _____	17
6. Créativité _____	18
7. Ténacité _____	20
8. Initiative _____	21
9. Confiance en soi _____	22
10. Capacité d'adaptation _____	24
11. Leadership _____	26
12. Capacité d'effectuer un travail répétitif _____	28
13. Capacité de travailler sous pression _____	30

### **Partie 3 : Description des douze emplois**

Feuille repère #3 \_\_\_\_\_ 33

### **Partie 4 : Simulation d’entrevue**

Feuille repère #4 \_\_\_\_\_ 36

Extrait du scénario : « Simulation d’entrevue » \_\_\_\_\_ 37

Commentaires sur la simulation d’entrevue \_\_\_\_\_ 40

Extrait du scénario : « Retour » \_\_\_\_\_ 43

Commentaires sur le retour \_\_\_\_\_ 45

Remerciements — collaboration à la vidéo \_\_\_\_\_ 46

### **Note au sujet du genre employé**

Pour alléger le texte, nous avons donné la prédominance au genre féminin.

La démarche proposée dans le présent outil s’adresse surtout à des organismes dont le personnel est majoritairement ou exclusivement féminin. Nous parlerons donc d’une animatrice pour désigner la personne responsable de guider le groupe de participantes.

# 1. Présentation générale de la démarche

L'outil **Question de compétences** propose une démarche de formation dans le but d'accroître chez les femmes les chances de se trouver un emploi rémunéré.

Pour atteindre ce but, nous avons privilégié deux objectifs :

1. valoriser le travail au foyer et le travail bénévole des femmes ;
2. aider les femmes à reconnaître les compétences qu'elles possèdent et qui sont recherchées sur le marché du travail.

La démarche que propose **Question de compétences** se divise en trois blocs d'une durée de six heures chacun.



Bloc 1 — Travail au foyer et travail bénévole



Bloc 2 — Compétences génériques




Bloc 3 — Transfert de compétences

Chaque bloc comprend une ouverture, quatre ateliers et un retour.

Tous les détails sur la démarche **Question de compétences** se trouvent dans le *Cahier de formation*.

L'outil **Question de compétences** regroupe sept éléments destinés à appuyer le travail d'animation.

1. Cahier de formation
2. Vidéo

- 
3. Document d'accompagnement de la vidéo
  4. Prêt-à-photocopier
  5. Cartes à jouer
  6. Pochettes pour les participantes
  7. Autocollants

Les quatre premiers éléments sont essentiels à la réussite de la démarche **Question de compétences**, tandis que les trois autres demeurent plus facultatifs.

## 2. Pour accompagner la vidéo

### 2.1 Le Cahier de formation

Dans le *Cahier de formation*, on trouvera l'explication des principales notions abordées dans la vidéo, le contexte général dans lequel la vidéo est présentée, les objectifs d'apprentissage qu'elle appuie, les indications pour l'animation, etc.

### 2.2 Le Document d'accompagnement de la vidéo

Le document d'accompagnement, pour sa part, facilite l'utilisation de la vidéo **Question de compétences**. Voici ce qu'on y trouve :

- Feuilles repères : ces feuilles, comme leur nom l'indique, permettent un repérage rapide des séquences sur la bande vidéo et rappellent les idées principales abordées dans les séquences.
- Commentaires sur les différentes parties de la vidéo : ces commentaires établissent des liens entre le contenu de la vidéo et les activités de plusieurs ateliers de **Question de compétences**. Certains de ces commentaires sont précédés d'extraits du scénario.

### 3. La vidéo

La vidéo se divise en quatre parties, qui s'intègrent à la démarche de quatre ateliers différents.

Partie 1 : Présentation de la démarche **Question de compétences**

Durée : 5 minutes 45 secondes

Utilisée à l'ouverture du Bloc 1

Une animatrice présente succinctement la démarche. Elle répond à certaines appréhensions exprimées par les participantes du groupe fictif auquel elle s'adresse.

Partie 2 : Dramatiques sur les treize compétences

Durée : 27 minutes 58 secondes

Utilisée à l'atelier 5 (Bloc 2)

Dans la vie de tous les jours, Carole et Céline manifestent des comportements révélateurs des compétences génériques qu'elles possèdent. Nous sommes témoins de différentes situations dans lesquelles elles mettent ces compétences à l'oeuvre.

Partie 3 : Description de douze emplois

Durée : 16 minutes 59 secondes

Utilisée à l'atelier 10 (Bloc 3)

Il s'agit d'images fixes de travailleuses occupant des emplois non spécialisés et accessibles aux femmes de la clientèle-cible (voir *Cahier de formation*, p. 129) et d'une description de ces emplois.

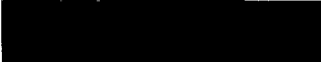
Partie 4 : Simulation d'entrevue

Durée : 7 minutes 24 secondes

Utilisée à l'atelier 11 (Bloc 3)

Une animatrice présente l'exercice aux participantes avec un bref rappel des contenus des ateliers précédents. Thérèse





joue le rôle de l'employeuse et Céline postule un emploi de vendeuse de matériel de rénovation. Avec l'animatrice, elles font ensuite un bref retour sur l'exercice.

La durée totale de la vidéo est de 58 minutes 6 secondes.

Note : Une minute s'écoule entre l'apparition de la bande de couleur et la première image (maison). Cette minute n'est pas incluse dans la durée totale de la vidéo.

# Feuille repère #1



## Partie 1

Présentation de la démarche **Question de compétences**

Durée totale : 5 minutes 45 secondes

Partie visionnée par le groupe à l'ouverture du Bloc 1

Minutage : placer le compteur à 0 à l'apparition de la première image (maison).

L'animatrice présente la démarche **Question de compétences** à un groupe fictif d'une douzaine de participantes. Elle veut leur donner le goût de parler de leurs expériences de travail au foyer et de travail bénévole et tente de les convaincre de la valeur de ces travaux non rémunérés.

Idées abordées succinctement dans la présentation :

- à qui s'adresse la démarche ;
- similitudes entre travail au foyer et travail rémunéré ;
- vision sociale du travail au foyer ;
- exigences du travail au foyer ;
- démarche **Question de compétences** ;
- inventaire des expériences des travailleuses au foyer ;
- exemples d'expériences ;
- bilan personnel ;
- volonté de faire autre chose que ce qu'on fait à la maison ;
- auto-évaluation de ses compétences ;
- transfert des compétences ;
- objectifs à atteindre.

# Commentaires sur la présentation

Lors des expérimentations de l'outil, plusieurs participantes intéressées à intégrer rapidement le marché du travail se montraient réticentes à consacrer du temps à discuter du travail au foyer. Elles expliquaient cette réticence par le besoin de prendre une distance face au travail au foyer et à tout ce qui s'y rattache. Plusieurs d'entre elles désiraient obtenir un emploi qui se différencie du travail au foyer. Une fois la démarche entreprise, les réticences de ces participantes se sont estompées.

Dans la vidéo, l'animatrice souligne que ce n'est pas parce qu'on parle du travail au foyer et du travail bénévole qu'on cherche à orienter les participantes vers un travail dont les tâches ressemblent au travail de maison. Il s'agit plutôt, pour elles, de dégager ce qu'il y a de positif et d'utile dans les expériences déjà acquises. Elles pourront éventuellement faire valoir ces expériences dans un autre domaine d'activités et éviteront ainsi de tout recommencer à neuf.

Dans sa présentation, l'animatrice de la vidéo parle de compétences en général. Rappelons que la notion de compétence générique est introduite au deuxième bloc de la démarche **Question de compétences** (voir *Cahier de formation*, p. 74).

L'animatrice de la vidéo souligne que la démarche offre des moyens aux participantes : elle donne l'exemple de la grille d'auto-évaluation. Finalement elle indique aux participantes les objectifs que la démarche pourra leur permettre d'atteindre.

# Feuille repère #2



Partie 2  
Dramatiques sur les compétences génériques  
Durée totale : 27 minutes 58 secondes  
Partie visionnée par le groupe à l'atelier 5

Minutage  
de départ

6:09	1. Le premier jour	Sens des responsabilités
8:32	2. Les devoirs de Thomas	Sens du travail bien fait
9:37	3. Le café	Sens des relations interpersonnelles
12:13	4. Dans les boîtes	Sens de l'organisation
14:51	5. Le déménagement	Capacité de travailler en équipe
17:23	6. La chambre	Créativité
19:23	7. À la piscine	Ténacité
20:37	8. Les petites annonces	Initiative
22:19	9. La voisine	Confiance en soi
23:56	10. 9 heures le soir	Capacité d'adaptation
25:57	11. Le 50 <sup>e</sup>	Leadership
27:56	12. Les nappes roses	Capacité d'effectuer un travail répétitif
29:51	13. Le « Presto »	Capacité de travailler sous pression

## « 13 séquences — 13 compétences »

Le matériel d'animation ci-joint permet aux animatrices d'étudier en détail chacune des séquences de la vidéo. A relire la veille de l'atelier.

Au cas où les participantes ne parviendraient pas à trouver la compétence dont il est question, l'animatrice fait ressortir certains comportements et demande, par exemple : « Quand une personne respecte ses engagements comme Céline le mentionne dans la vidéo, qu'elle est ponctuelle, qu'elle accepte de prendre des charges, que peut-on dire d'elle ? »

Ce matériel peut aussi servir à la préparation de l'atelier 8 (voir *Cahier de formation*, p. 111, Exemples concrets).

6:09

---

### SÉQUENCE 1

Le premier jour

## ***SENS DES RESPONSABILITÉS***

### DÉFINITION


Le sens des responsabilités correspond à la capacité de mesurer la portée de nos actions et de démontrer qu'on se sent lié par le résultat de ces actions.

### La vidéo

La vidéo illustre le sens des responsabilités à travers l'engagement de Carole et de Céline d'accompagner les enfants à la piscine.

Les comportements que les participantes retrouveront dans la grille d'auto-évaluation sont les suivants :

- une certaine facilité à prendre des responsabilités : l'accompagnement à la piscine d'une part, mais aussi l'aide à la belle-mère, le dîner des enfants du voisinage, la conciergerie ;

- 
- le fait de voir d'abord si on est capable de réaliser ce qu'on nous demande avant d'accepter : Céline s'est d'abord engagée pour un semestre, ce qui correspond à ce qu'elle se sent capable de faire ;
  - le fait de penser aux conséquences de ses actes avant d'agir : Céline sait que si elle ne se présente pas pour l'activité qu'elle s'est engagée à surveiller, elle va causer des embêtements aux autres ;
  - le respect des engagements : « quand je donne ma parole, je la donne... » « J'ai tenu ma promesse » ;
  - la nécessité de réagir de manière responsable lorsqu'un imprévu survient : « J'ai été là tous les jours ou bien je me suis fait remplacer » ;
  - la nécessité d'être ponctuelle, parce qu'arriver à l'heure fait souvent partie de l'engagement lui-même : « Merci en tout cas pour votre ponctualité. Ça aide de savoir qu'on peut compter sur des mamans comme vous deux. »

### Reformulation de la compétence ou message à faire passer

Une personne qui possède le sens des responsabilités est une personne :

- qui ne recule pas constamment quand on lui demande de s'engager dans quelque chose ; elle peut prendre consciemment la décision d'accepter une responsabilité, après avoir évalué sa capacité de réaliser ce qu'on lui demande ;
- qui, parce qu'elle se sent liée par le résultat de ses actions, pense aux conséquences avant d'agir ;
- qui respecte ses engagements, sur qui on peut compter.

---

## SÉQUENCE 2

Les devoirs de Thomas

### ***SENS DU TRAVAIL BIEN FAIT***

#### DÉFINITION

Le sens du travail bien fait correspond à la capacité de s'acquitter des tâches dont on est responsable en s'imposant personnellement des normes de qualité.

#### La vidéo

La vidéo illustre le sens du travail bien fait par deux types d'activités différentes : le travail ménager et le travail scolaire.

Les comportements que les participantes retrouveront dans la grille d'auto-évaluation ressortent de l'ensemble de l'attitude de Céline. On voit en effet :

- qu'elle est minutieuse ;
- qu'elle pense aux détails ;
- qu'elle accorde de l'importance à la présentation et à la finition d'un travail.

#### Reformulation de la compétence ou message à faire passer

Une personne qui possède le sens du travail bien fait est une personne :

- qui attache de l'importance à la qualité de son travail ;
- qui ne se contente pas des choses faites à moitié ;
- qui ne se limite pas aux apparences, à la surface ;
- qui voit non seulement aux choses essentielles, mais aussi aux petites choses ; sans être maniaque, elle pense aux détails.

## Commentaires

Le sens du travail bien fait peut se manifester dans toutes les sphères d'activités. Il s'illustre facilement à partir des travaux ménagers et des activités domestiques facultatives. Par exemple, la cuisine, l'entretien de la maison, le bricolage et la peinture offrent maintes occasions de développer et de mettre en valeur cette compétence. Il est important, cependant, de ne pas confondre cette compétence avec un souci excessif de l'ordre et de la propreté.

9:37

---

### SÉQUENCE 3

Le café

## ***SENS DES RELATIONS INTERPERSONNELLES***

### DÉFINITION

Le sens des relations interpersonnelles correspond à l'aptitude à entrer en relation avec les personnes qui nous entourent, que ce soit à la maison, au travail, dans les jeux, etc.

### La vidéo

La vidéo illustre le sens des relations interpersonnelles sous deux angles complémentaires.

D'une part, par la façon même dont elles discutent, Carole et Céline font ressortir leur propre sens des relations interpersonnelles et rappellent certaines des dimensions décrites dans la grille d'auto-évaluation. En effet :

- elles sont toutes deux capables « d'écouter », même si Carole, nerveuse, n'a guère le goût d'entendre ce que son « ex » a à lui dire ;
- elles expriment chacune leurs opinions et se respectent mutuellement. Elles ne cherchent absolument pas le conflit.



D'autre part, Céline, par les conseils qu'elle prodigue à Carole, introduit aussi à peu près les mêmes éléments :

- elle fait ressortir que c'est important de comprendre ce que les autres ont à exprimer, en suggérant à Carole d'écouter ce que son mari a à dire ;
- elle incite Carole à exprimer son opinion.

Certains éléments qui définissent cette compétence ne sont pas traités dans la vidéo. Les participantes devront être amenées à prendre conscience que le sens des relations interpersonnelles comprend aussi :

- une facilité à accepter les autres personnes telles qu'elles sont ;
- une facilité à se sentir à l'aise avec n'importe qui ;
- une facilité à s'exprimer en présence des autres ; cela va plus loin que la facilité à s'adresser à une seule personne surtout quand cette dernière est en train de devenir une bonne amie, comme c'est le cas dans la vidéo. Nous pensons surtout ici au fait d'avoir à s'exprimer en présence de plusieurs personnes.

### Reformulation de la compétence ou message à faire passer

La personne qui possède le sens des relations interpersonnelles est une personne :

- qui établit facilement un bon contact avec les gens ;
- qui attache de l'importance à la qualité de sa communication avec les autres ;
- qui porte attention à ce que les autres ont à dire ;
- qui respecte les opinions des autres mais se montre aussi capable de dire ce qu'elle a à dire, d'exprimer ses propres opinions.

## Commentaires

Il ne faut pas confondre ce sens des relations interpersonnelles avec la capacité de communiquer, qui est plus large puisqu'elle comprend les savoir lire, écrire et parler ainsi que les techniques de communications publiques.

Dans le milieu de travail, le sens des relations interpersonnelles est très précieux. Il aide à faire connaissance facilement avec les collègues de travail et à entretenir des échanges à un niveau qui facilite la relation professionnelle. Dans les métiers où le contact avec la clientèle est important, cette compétence représente un atout majeur.

12:13

---

### SÉQUENCE 4

Dans les boîtes

## ***SENS DE L'ORGANISATION***

### DÉFINITION

Le sens de l'organisation correspond à la capacité de planifier son travail et de prendre les moyens adéquats pour exécuter une tâche dans les délais requis ou pour atteindre les objectifs fixés.

### La vidéo

La situation choisie peut paraître relativement banale à première vue, mais elle exige un bon sens de l'organisation si on ne veut pas que le déménagement tourne au cauchemar.

Certains éléments visuels, comme l'identification des boîtes ainsi que les conversations téléphoniques de Carole, ont un lien direct avec les comportements de la grille d'auto-évaluation. En effet :

- Carole a planifié son déménagement, elle a tout organisé ;
- elle a une idée précise de toutes les tâches à accomplir ;

- 
- elle a recours aux ressources nécessaires pour atteindre ses objectifs, en recherchant de l'aide auprès de sa mère, de son frère et de sa soeur. Elle sait exactement ce qu'elle attend de chacun-e ;
  - elle utilise tout son temps avec profit puisqu'elle continue à ranger ses choses pendant qu'elle règle ses affaires au téléphone.

Les comportements de la grille d'auto-évaluation qui ne sont pas traités de façon explicite sont les suivants :

- le respect des échéances ;
- l'élément de contrôle qui consiste à s'assurer que rien n'a été oublié.

### Reformulation de la compétence ou message à faire passer

La personne qui possède le sens de l'organisation est une personne :

- qui manifeste la capacité de planifier son travail ;
- qui a une vue d'ensemble de son travail et qui évalue ce qui est prioritaire ;
- qui est structurée et travaille avec méthode ;
- qui évalue le temps dont elle a besoin pour accomplir son travail ;
- qui gère bien son temps et se soucie de rencontrer les échéances fixées ;
- qui a recours aux moyens lui permettant d'être efficace ;
- qui s'assure, à la fin d'un travail, que tout ce qui devait être fait a bel et bien été fait.

---

## SÉQUENCE 5

Le déménagement

### *CAPACITÉ DE TRAVAILLER EN ÉQUIPE*

#### DÉFINITION

La capacité de travailler en équipe correspond à la capacité d'accomplir les tâches qui nous sont confiées tout en participant, avec un groupe de personnes, à la réalisation d'un objectif commun.

#### La vidéo

Dans la vidéo, la capacité de travailler en équipe est illustrée par des comportements qui lui sont caractéristiques et par des comportements qui lui sont contraires.

Ainsi, le frère, par sa réticence à donner un coup de main et son attitude bougonne, risque grandement de nuire au bon déroulement des opérations. Par contre, l'attitude des autres et l'organisation du travail dans son ensemble montrent bien comment chacune comprend son rôle et contribue à réaliser l'objectif du groupe. On sent même le plaisir de s'associer à une action dont le résultat dépend de l'apport de chacun et chacune. Même le frère finit par se rallier à une équipe de cette qualité.

Les comportements de la grille d'auto-évaluation ressortent à travers les éléments suivants :

- la nécessité pour chacun et chacune de faire sa part pour faciliter le travail du groupe : « qu'est-ce que c'est que cette idée-là, on va faire notre part » ;
- la conscience du but commun et la motivation à l'atteindre : « on veut toutes la même affaire » ;
- la capacité de s'apercevoir de ce qui ne va pas ;
- la capacité de montrer le bon côté des choses ;

- la facilité de communiquer avec les autres.

### Reformulation de la compétence ou message à faire passer

La personne qui fait preuve d'une capacité de travailler en équipe est une personne :

- qui, en général, aime travailler avec d'autres personnes, se sent motivée à l'idée de poursuivre un travail avec d'autres;
- qui se sent tenue d'accomplir sa part pour que l'équipe atteigne son objectif ;
- qui aide les autres, si nécessaire, toujours pour permettre à l'équipe d'atteindre son objectif ;
- qui se soucie de l'ambiance qui règne dans l'équipe et recherche le bon côté des choses.

### Commentaires

Le travail d'équipe n'est pas la somme de plusieurs tâches accomplies individuellement, mais le fruit d'une interaction et d'une collaboration où chaque membre de l'équipe fait sa part pour atteindre un objectif commun.

17:23

---

## SÉQUENCE 6

La chambre

### ***CRÉATIVITÉ***

#### DÉFINITION

La créativité correspond à la capacité de créer de nouvelles choses ou de penser à de nouvelles façons de faire les choses et à de nouvelles approches de travail.

## La vidéo

Carole est capable de décorer sa chambre de façon intéressante et chaleureuse, avec très peu de choses : une pièce de tissu, des fleurs séchées. Ce sont des éléments à la portée de toutes, mais que toutes ne songent pas à utiliser avec le même brio.

Les comportements dans la grille d'auto-évaluation traités dans la vidéo sont les suivants :

- le goût de chercher de nouvelles façons de faire les choses ;
- la capacité d'apporter des idées nouvelles ;
- l'imagination.

## Reformulation de la compétence ou message à faire passer

Une personne qui fait preuve de créativité est une personne :

- qui prend plaisir à chercher de nouvelles façons de faire les choses ;
- qui apporte souvent des idées nouvelles dans ce qu'elle fait ;
- qui aime créer, inventer.

## Commentaires

La créativité prend toutes sortes de formes. Elle peut se manifester par la réalisation de choses concrètes ou abstraites, d'objets pratiques ou d'oeuvres d'art. Elle vient donner un éclairage nouveau à la vie quotidienne. Elle permet souvent de tirer le meilleur parti possible de ce dont on dispose. Les femmes font preuve de créativité dans l'accomplissement d'une foule de tâches ou d'activités, comme la décoration de la maison, la cuisine, la couture, les jeux avec les enfants, le bricolage, la rénovation. Elles tirent également parti de leur créativité dans le travail bénévole et l'élaboration de multiples projets.

---

## SÉQUENCE 7

À la piscine

### **TÉNACITÉ**

#### DÉFINITION

La ténacité correspond à la capacité de mener un travail à terme malgré les obstacles rencontrés.

#### La vidéo

La vidéo illustre la ténacité de Céline à travers son apprentissage de la natation. Ce genre d'activité offre, en général, une bonne occasion de mettre à l'épreuve la ténacité d'une personne.

Les comportements de la grille d'auto-évaluation traités dans la séquence sont les suivants :

- le fait de terminer ce que l'on commence : « j'ai décidé que je saurais nager cet été... pis j'lâcherai pas tant que j'y serai pas arrivée » ;
- le fait de recommencer si nécessaire : pour apprendre à nager, Céline doit constamment réessayer.

#### Reformulation de la compétence ou message à faire passer

Une personne tenace est une personne :

- qui ne laisse pas les choses inachevées, qui va jusqu'au bout de ce qu'elle entreprend malgré les difficultés ;
- qui accepte de recommencer son travail quand il le faut.

#### Commentaires

La ténacité est étroitement reliée au sens du travail bien fait, puisqu'on ne peut pas réellement considérer comme bien fait

un travail qui n'est pas terminé. La ténacité conduit à finir ce qu'on commence et le sens du travail bien fait incite à maintenir une qualité constante du début à la fin.

20:37

---

## SÉQUENCE 8

Les petites annonces

### *INITIATIVE*

#### DÉFINITION

L'initiative correspond à la capacité d'aller au-devant des demandes ou des besoins dans le cadre du travail dont on est responsable.

#### La vidéo

La vidéo illustre l'initiative à travers les gestes que pose Carole pour trouver des clientes. Elle n'en aura jamais si elle reste assise chez elle, à ne rien faire.

Les comportements de la grille d'auto-évaluation traités dans la vidéo sont les suivants :

- le fait de savoir ce qu'on a à faire sans avoir besoin d'attendre qu'une personne nous indique de le faire : Carole s'informe, réagit, se met en action ;
- la capacité de se sortir seule des problèmes qu'on rencontre : Carole ne compte que sur elle-même pour amorcer son nouveau travail.

Certains comportements de la grille d'auto-évaluation ne sont pas traités comme tels dans la séquence et doivent être portés à l'attention des participantes. Il s'agit :

- de la facilité à prendre des décisions ;
- de la réaction adéquate devant l'imprévu ;



- de la capacité de se donner les moyens d'apprendre à faire une chose qu'on ne sait pas faire.

### Reformulation de la compétence ou message à faire passer

Une personne qui a de l'initiative est une personne :

- qui entreprend par elle-même, de son propre chef, ce qu'elle a à faire, sans attendre qu'on lui « pousse dans le dos » ;
- qui va au-devant des demandes ;
- qui prend les moyens et les décisions qui s'imposent, sans attendre qu'on décide pour elle ;
- qui a de l'autonomie dans son travail.

### Commentaires

De façon générale, l'initiative est perçue positivement lorsque le geste est posé dans le cadre des responsabilités d'une personne. L'employeur-e n'apprécie guère la personne qui agit en dehors du cadre du travail dont elle est responsable.

22:19

---

## SÉQUENCE 9

La voisine

### *CONFIANCE EN SOI*

#### DÉFINITION

La confiance en soi correspond à la capacité de se reconnaître une valeur personnelle en tant que travailleuse et de faire face à des contrariétés ou à des situations délicates ou stressantes sans perdre ses moyens.

## La vidéo

La séquence de la vidéo qui illustre la confiance en soi est particulièrement intéressante. Marie, la voisine, nous est présentée comme ayant la formation et l'expérience nécessaires pour avoir confiance en elle et relever le défi qui lui est lancé. Pourtant, elle n'arrive pas à croire qu'elle en sera « capable ». Elle a tendance à exagérer ses propres limites, donc à ne pas reconnaître pleinement sa valeur.

Carole, par contre, a de plus en plus confiance en elle-même. On la voit qui s'épanouit à mesure qu'elle prend conscience de ses capacités. C'est elle qui finalement amène Marie à se ressaisir.

Les comportements de la grille d'auto-évaluation qui sont traités sont les suivants :

- la confiance de pouvoir mener à bien les tâches qu'on a acceptées ;
- la reconnaissance de sa propre valeur, même quand on ne se le fait pas constamment rappeler ;
- l'acceptation de ses limites.

Les éléments qui ne sont pas traités explicitement et qui devraient être portés à l'attention des participantes sont les suivants :

- le fait de ne pas se sentir attaquée quand une personne pense d'une manière différente de la nôtre ;
- la capacité d'accepter des directives sans se sentir diminuée ;
- la capacité d'accepter les remarques d'autrui.

## Reformulation de la compétence ou message à faire passer

La personne qui fait preuve de confiance en elle-même est une personne :

- qui croit en ses capacités et se sent en mesure de les mettre à profit ;
- dont l'image d'elle-même est suffisamment positive pour qu'elle ne se sente pas diminuée en reconnaissant ses limites, mais qui par contre, n'exagère pas ses limites ;
- qui ne prend pas pour une attaque personnelle l'expression d'une opinion différente de la sienne ;
- qui accepte des remarques ou commentaires sur son travail ;
- qui n'a pas besoin qu'on lui rappelle sans cesse qu'elle travaille bien, et reconnaît par elle-même la qualité de son travail.

## Commentaires

La confiance en soi est très proche de la maturité.

La personne qui n'a pas confiance en elle-même nie ses capacités ; elle se déprécie au point parfois de se croire incapable de réaliser ce qui est tout à fait à sa mesure.

Il ne faudrait cependant pas perdre de vue qu'il est normal de ressentir de l'appréhension face à l'inconnu, de craindre parfois que nos capacités ne soient pas à la hauteur de ce qu'on entreprend. Il faut être téméraire pour avoir confiance en soi en toute circonstance.

---

23:56

## SÉQUENCE 10

« 9 heures le soir »

## *CAPACITÉ D'ADAPTATION*

### DÉFINITION

L'adaptation correspond à la capacité de faire face à des imprévus et à des changements dans le milieu de travail.

## La vidéo

La séquence de la vidéo nous montre que Carole et Céline possèdent toutes deux une bonne capacité d'adaptation. Le ton même sur lequel elles discutent de ce qui vient de se passer entre leurs enfants témoigne bien de cette capacité.

Bien sûr, il y a là des indices très clairs de patience, de compréhension mutuelle, de tolérance, de contrôle de soi et de résistance au stress, mais ces qualités offrent justement le terrain propice au développement de la capacité d'adaptation.

Les comportements de la grille d'auto-évaluation traités dans la vidéo sont les suivants :

- la capacité de s'adapter à des situations nouvelles : Céline et Carole se sont adaptées l'une à l'autre, mais elles s'ajustent aussi à l'une des situations les plus difficiles à affronter, soit la cohabitation ;
- Carole fait preuve d'une grande capacité de faire face au changement. Elle vient de vivre une séparation, sa situation économique connaît des bouleversements et, malgré tout, elle semble s'en sortir ;
- la capacité de s'adapter à différentes manières de faire les choses. On peut, en effet, présumer que Carole et Céline doivent s'adapter à la façon de vivre de l'une et de l'autre.

Les comportements de la grille d'auto-évaluation qui ne sont pas traités explicitement dans la vidéo et qu'on devrait porter à l'attention des participantes sont les suivants :

- la capacité d'être à l'aise dans n'importe quel milieu ;
- la tendance à accepter de faire une chose même si elle est nouvelle ;
- la volonté d'apprendre le fonctionnement d'appareils qui facilitent une tâche.

## Reformulation de la compétence ou message à faire passer

La personne qui fait preuve d'une capacité d'adaptation est une personne :

- qui fait face, avec aisance, à des situations nouvelles ;
- qui s'intègre facilement dans des milieux nouveaux ;
- qui s'ajuste aux circonstances et aux gens nouveaux qu'elle rencontre.

Cette compétence comprend aussi l'attitude positive qu'une personne peut manifester devant l'obligation d'apprendre le fonctionnement de nouveaux appareils, de s'adapter à de nouvelles technologies.

## Commentaires

Une personne peut s'intégrer facilement dans un nouveau milieu et aimer les situations où elle rencontre des gens qu'elle ne connaît pas, tout en résistant à l'apprentissage de certaines technologies. Le contraire peut être tout aussi vrai.

L'apprentissage du fonctionnement de certains appareils ou de technologies modernes peut se heurter à une certaine résistance, quand la personne n'a pas suffisamment confiance en sa capacité d'apprendre ce genre de choses en particulier.

25:57

---

## SÉQUENCE 11

Le 50<sup>e</sup>

## ***LEADERSHIP***

### DÉFINITION

Le leadership correspond à la capacité de prendre en charge une activité ou la direction d'un groupe.

## La vidéo

La séquence de la vidéo illustre le leadership de Céline à travers son implication dans l'organisation du 50e anniversaire de mariage de ses parents.

Les comportements de la grille d'auto-évaluation traités dans la vidéo sont les suivants :

- la direction des autres dans l'action : Céline a pris la responsabilité de l'organisation. Elle a pris la décision elle-même ;
- la capacité de gagner les autres à son idée : elle a rallié les gens de sa famille à son projet ;
- la capacité de regrouper les gens pour l'accomplissement d'une activité : Céline a réuni et mobilisé les gens dont elle avait besoin ;
- la capacité d'aller chercher les forces de chacun et chacune : Céline reconnaît les compétences des uns et des autres dans des domaines différents ;
- la capacité de créer un esprit d'équipe : la bonne humeur de Céline entretient certainement un bon climat de travail pour tout le monde.

Les comportements de la grille d'auto-évaluation qui ne sont pas traités explicitement sont les suivants :

- l'aptitude à encourager les autres à tenir bon dans ce qu'ils ont à faire ;
- la capacité de faire travailler ensemble des personnes dont les opinions diffèrent.

## Reformulation de la compétence ou message à faire passer

La personne qui possède du leadership est une personne :

- qui démontre la capacité de diriger un groupe dans l'action.

Cette personne est donc capable de :

- prendre les devants, proposer d'elle-même de prendre en charge quelque chose ;
- entraîner les autres dans l'action ;
- faire preuve de charisme, persuader, convaincre ;
- susciter, créer, entretenir un climat propice à l'action ;
- tirer le meilleur de chacun et de chacune pour atteindre l'objectif visé.

C'est aussi une personne avec qui on aime s'associer pour réussir dans l'action.

27:56

---

## SÉQUENCE 12

Les nappes roses

### ***LA CAPACITÉ D'EFFECTUER UN TRAVAIL RÉPÉTITIF***

#### DÉFINITION

La capacité d'effectuer un travail répétitif reflète l'endurance morale et physique d'une personne face à la répétition fréquente, sinon constante, des mêmes gestes dans l'exécution d'une tâche.

#### La vidéo

La vidéo illustre la capacité d'effectuer un travail répétitif à travers les comportements de Carole qui consacre plusieurs heures au repassage.

Les comportements de la grille d'auto-évaluation traités dans la vidéo sont les suivants :

- la capacité d'effectuer un travail routinier en gardant toute son attention : Carole dispose de peu de temps pour faire son travail ;
- la capacité de se motiver en effectuant un travail répétitif : Carole s'accommode assez bien de ce type de travail et y voit des avantages.

Les comportements de la grille d'auto-évaluation qui ne sont pas traités de façon explicite sont les suivants :

- préférer la routine à l'imprévu ;
- le fait qu'on puisse se sentir plus à l'aise quand on fait toujours les mêmes choses.

**Reformulation de la compétence ou message à faire passer.**

La personne qui fait preuve d'une capacité d'effectuer un travail répétitif est une personne :

- chez qui la répétition constante des mêmes gestes ne crée pas d'abrutissement, c'est-à-dire qui a une capacité de garder son esprit en éveil, en alerte ; une personne qui ne devient pas un automate ;
- qui peut même trouver les moyens de se motiver dans ce genre de travail plutôt que de céder au découragement.

La personne qui a cette capacité d'effectuer un travail répétitif peut même préférer ce genre de travail et s'y sentir plus à l'aise que dans un travail qui comporte constamment des éléments nouveaux.

## Commentaires

La capacité d'effectuer un travail répétitif n'est guère valorisée dans notre société, voire pas du tout. Cela s'explique probablement par le fait que les secteurs de travail où elle est utile ne sont pas eux-mêmes perçus comme valorisants.



Plusieurs emplois obligent à poser les mêmes gestes de manière répétitive et il ne faudrait pas empêcher les femmes possédant cette compétence de s'en prévaloir pour effectuer un retour sur le marché du travail. Pour certaines, d'ailleurs, les tensions et les problèmes rencontrés à la maison sont une incitation à rechercher un travail rémunéré qui, une fois apprivoisé, laissera l'esprit tranquille et ne sera pas lui-même une nouvelle source de tension.

D'autre part, les femmes qui prendront conscience qu'elles ne possèdent pas cette compétence auront intérêt à chercher un emploi qui ne l'exige pas, afin de ne pas rendre plus difficile leur intégration au marché du travail.

29:51

---

## SÉQUENCE 13

Le « Presto »

### ***CAPACITÉ DE TRAVAILLER SOUS PRESSION***

#### DÉFINITION


La capacité de travailler sous pression correspond à la capacité de maintenir le rendement attendu même dans les situations particulièrement propices au stress.

#### La vidéo

La séquence qui illustre la capacité de travailler sous pression nous montre une Céline qui aurait toutes les raisons de s'énerver. C'est la veille du 50<sup>e</sup> dont elle coordonne l'organisation. Ceci est déjà une première source de stress. À cela s'ajoute l'accident de son fils. Elle a dû passer une partie de son temps à l'urgence et son inquiétude ajoute de la pression.

Les comportements de la grille d'auto-évaluation traités dans la vidéo sont les suivants :

- le contrôle de soi face à la surcharge ;

- 
- la capacité de garder son calme dans les situations d'urgence ou stressantes ;
  - la capacité de maintenir son rendement face à une situation inhabituelle.

Les comportements de la grille d'auto-évaluation qui ne sont pas traités de façon explicite sont les suivants :

- le fait d'accepter de faire des choses qui demandent de gros efforts ;
- la tendance à préférer avoir trop de choses à faire que pas assez.

### Reformulation de la compétence ou message à faire passer


La personne qui fait preuve d'une capacité de travailler sous pression est une personne :

- qui ne panique pas devant un imprévu ou une charge inhabituelle de travail ;
- qui, dans les situations où la charge est plus lourde qu'à l'ordinaire, réussit quand même à produire un travail d'une qualité comparable à celle qu'elle atteint habituellement ;
- qui ne perd pas pied dans les situations propices au stress et demeure capable d'organiser ses tâches.

La personne qui possède cette capacité peut même être quelqu'un qui atteint son meilleur rendement quand il ou elle sent que les échéances se rapprochent ou que les délais sont particulièrement courts.

### Commentaires

La capacité de travailler sous pression est recherchée par bien des employeurs. En valorisant cette capacité, nous ne voulons toutefois pas endosser des méthodes de gestion déficientes



qui entraînent des conditions de travail inutilement astreignantes pour les travailleuses et les travailleurs.

Nous croyons, cependant, que certains emplois sont, de par leur nature même, source de stress et de travail sous pression. C'est le cas de plusieurs secteurs d'emploi où le travail connaît des périodes de pointe très intenses. Par exemple, les cabinets d'experts-comptables sont surchargés pendant la période des rapports d'impôt, les urgences des hôpitaux sont des lieux où la possibilité d'un débordement est toujours possible, et le service dans les restaurants aux heures d'affluence se fait inévitablement sous pression.

# Feuille repère #3



Partie 3  
DESCRIPTION DE DOUZE EMPLOIS  
Durée totale : 16 minutes 59 secondes  
Partie visionnée par le groupe à l'atelier 10

	EMPLOI <sup>1</sup>	COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES
33:59	1. Soudeuse de petits objets (p.130)	Sens du travail bien fait Ténacité Capacité d'effectuer un travail répétitif
35:19	2. Commis aux pièces (p.133)	Sens des relations interpersonnelles Sens de l'organisation Confiance en soi Capacité de travailler sous pression Capacité de travailler en équipe
36:26	3. Conductrice d'autobus (p.137)	Capacité d'adaptation Capacité de travailler sous pression Sens des responsabilités
37:41	4. Commis général de bureau (p.140)	Sens du travail bien fait Sens de l'organisation Initiative Capacité d'exécuter un travail répétitif (selon les milieux)

---

1 Le numéro de page suivant chaque titre d'emploi renvoie au *Cahier de formation*

38:52	5. Cuisinière d'établissement (p.144)	Sens des responsabilités Capacité de travailler en équipe Sens de l'organisation Capacité de travailler sous pression Capacité d'adaptation Créativité Capacité d'effectuer un travail répétitif
40:19	6. Vendeuse de matériel de rénovation, de décoration et de construction (p.148)	Sens des relations interpersonnelles Confiance en soi Capacité d'adaptation Initiative
41:54	7. Assembleuse (p.152)	Capacité d'effectuer un travail répétitif Sens de l'organisation
43:26	8. Concierge (p.155)	Sens du travail bien fait Sens de l'organisation Initiative Capacité d'effectuer un travail répétitif Sens des responsabilités
45:02	9. Commis-bouchère (p.159)	Sens du travail bien fait Capacité de travailler en équipe Capacité d'effectuer un travail sous pression
46:20	10. Pelliculeure (p.163)	Sens des responsabilités Capacité de travailler sous pression Sens du travail bien fait



48:16	11. Caissière (p.167)	Sens des responsabilités Sens des relations interpersonnelles Capacité d'adaptation Confiance en soi Capacité de travailler sous pression
49:31	12. Commis à l'expédition et à la réception (p.170)	Sens de l'organisation Sens du travail bien fait Capacité d'effectuer un travail répétitif Capacité de travailler en équipe Capacité de travailler sous pression

Note : Comme il s'agit des compétences génériques les plus importantes pour chaque emploi, il se peut que les participants en nomment davantage.

# Feuille repère #4



Partie 4  
Simulation d'entrevue  
Durée totale : 7 minutes 24 secondes  
Séquences visionnées par le groupe à l'atelier 11

Minutage  
de départ

- |       |  |
|-------|--|
| 50:42 | 1. Présentation de l'exercice (séquence 1) |
| 52:37 | 2. Simulation d'entrevue (séquence 2)      |
| 55:21 | 3. Retour (séquence 3)                     |
| 57:13 | Générique                                  |

## Extrait du scénario :

### « Simulation d'entrevue »

Le dialogue de la simulation d'entrevue (séquence 2) est présenté ici pour aider l'animatrice lors des échanges avec les participantes.

- Thérèse :* C'est à ton tour Céline, es-tu prête ?
- Céline :* Vas-y, on commence !
- Thérèse :* En quoi pensez-vous qu'un poste de vendeuse de matériel de rénovation vous conviendrait, vous n'avez jamais fait de vente ?
- Céline :* C'est vrai, mais je pense avoir les qualités qu'il faut pour vendre du matériel de rénovation. Par exemple, j'ai de la facilité à entrer en contact avec les gens. J'ai aussi une bonne capacité d'adaptation à des personnes nouvelles et à de nouveaux produits. J'ai fait pas mal de bénévolat dans mon quartier. J'ai organisé des événements importants dans ma famille. C'est moi qui ai organisé le 50<sup>e</sup> anniversaire de mariage de mes parents où il y avait 87 personnes. Je sais persuader les gens de s'impliquer. Il me semble que ça doit être un peu comme ça dans la vente : écouter d'abord les gens et ensuite essayer de trouver, dans ce que je peux offrir, ce qui peut les intéresser.
- Thérèse :* Pourquoi devrions-nous vous engager plutôt qu'une autre ?
- Céline :* Eh bien... j'ai vraiment envie de me trouver un emploi.



J'ai de l'initiative et je suis capable d'aller au-devant des demandes dans le cadre de mon travail.

*Thérèse :* Parmi vos expériences antérieures de travail, lesquelles vous ont été les plus profitables et pourquoi ?

*Céline :* Comme vous avez pu le voir dans mon curriculum vitae, je n'ai pas beaucoup d'expérience de travail rémunéré et je pense que ce n'est pas dans ces expériences que j'ai appris le plus.

Vous allez peut-être trouver ça drôle, mais c'est le travail au foyer et le travail bénévole qui m'ont apporté le plus. Je suis certaine que je pourrais faire bénéficier votre magasin des compétences que j'ai acquises au cours des années.

Par exemple, je pense à mon travail d'administration domestique. J'ai réussi à améliorer mon logement en choisissant attentivement mes matériaux. J'ai appris à faire mes achats petit à petit, en fonction de mon budget.

J'ai développé un bon sens de l'organisation. Je suis certaine que tout cela peut m'être utile pour le poste de vendeuse dans votre magasin.

Je pense, entre autres, que je peux comprendre la clientèle qui vient chez vous. J'imagine qu'il y a pas mal de gens comme moi qui ont un budget à respecter. Je pourrais leur faire des suggestions pour qu'ils planifient leurs achats en fonction de leur budget.



*Thérèse :* Bon, je pense que vous êtes une bonne candidate. Vous aurez de nos nouvelles dans quelques jours.

*Céline :* Vendre des matériaux de rénovation, c'est une chose. Se vendre, c'en est toute une autre !

# Commentaires sur la simulation d'entrevue

Céline nomme quatre compétences génériques qu'elle possède :

1. Le sens des relations interpersonnelles
2. La capacité d'adaptation
3. L'initiative
4. Le sens de l'organisation

Les compétences génériques requises pour l'emploi de vendeuse de matériel de rénovation ont été identifiées à l'atelier 10 comme étant :

1. Le sens des relations interpersonnelles
2. La confiance en soi
3. La capacité d'adaptation
4. L'initiative

## La formulation utilisée

Céline n'utilise pas l'expression « sens des relations interpersonnelles ». Elle dit qu'elle a de la « facilité à entrer en contact avec les gens ».

Après consultation auprès d'expertes et d'experts, la formulation des compétences génériques et des énoncés de la grille d'auto-évaluation utilisée dans **Question de compétences** a été choisie en fonction d'un sens commun.

On peut donc encourager les participantes à s'approprier le vocabulaire que nous proposons. Mais on ne doit pas exclure la possibilité qu'elles formulent leurs compétences dans des mots avec lesquels elles se sentent plus à l'aise.

## Les exemples utilisés

Dans certains cas, les participantes ne doivent pas hésiter à faire preuve de précision dans leurs exemples : « ...il y avait 87 personnes ». Si Céline s'était contentée de dire qu'elle a organisé des événements importants dans sa famille, cela n'aurait pas suffi. L'employeuse aurait pu conclure, par exemple, qu'il s'agissait d'événements de petite envergure avec

des contacts limités à des personnes connues. En précisant en outre qu'elle a fait du bénévolat dans son quartier, Céline confirme que ses contacts dépassent le cercle familial.

Dans une entrevue, l'employeuse lui aurait probablement demandé de préciser la nature de ces expériences de bénévolat.

Céline propose un lien entre un de ses comportements habituels (écouter d'abord les gens) et ce qu'elle croit pouvoir facilement transférer dans le cadre de l'emploi postulé.

Elle démontre ainsi à l'employeuse qu'elle connaît ses attentes et qu'elle croit pouvoir y répondre.

### Comportements indicateurs de la présence d'une compétence

Pour appuyer l'affirmation « J'ai de l'initiative », Céline nomme un des comportements de la grille d'auto-évaluation : « aller au-devant des demandes dans le cadre de son travail ». Cette réponse démontre que Céline comprend ce que veut dire avoir de l'initiative. Dans ce cas-ci, elle n'appuie pas son affirmation par un exemple. Elle peut avoir décidé de ne donner son exemple que si l'employeuse le demande. C'est un choix acceptable dans la mesure où elle appuie d'exemples ses autres affirmations touchant ses compétences.

### Des exemples appropriés à l'emploi postulé

Céline cite son expérience d'administration domestique et d'aménagement de son logement pour illustrer son sens de l'organisation. Elle laisse également entendre à l'employeuse qu'elle a des connaissances en rénovation. Dans une entrevue complète (qui ne se limite pas aux compétences génériques), l'employeuse poserait probablement plus de questions pour vérifier les connaissances de Céline.

## Les compétences identifiées à l'emploi

Parmi les quatre compétences génériques identifiées à l'emploi, Céline a indiqué qu'elle en possédait trois. Elle ne mentionne pas qu'elle a confiance en elle. Il est probable que sa performance en entrevue démontre par elle-même à l'employeur que Céline a suffisamment confiance en elle pour occuper le poste de vendeuse.

Par ailleurs, Céline a choisi de parler de son sens de l'organisation même si ce n'est pas une compétence identifiée à l'emploi. Il s'agit donc pour elle de faire la preuve que cette compétence peut être un atout à considérer par l'employeur.

## Extrait du scénario :

### « Retour »

Le dialogue du retour sur la simulation d'entrevue (séquence 3) est présenté ici pour aider l'animatrice lors des échanges avec les participantes.

- L'animatrice :* Et puis, ça s'est bien passé ?
- Céline :* J'sais pas trop. Qu'est-ce que tu en penses, Thérèse ?
- Thérèse :* T'as été super ! Moi, si j'étais l'employeuse, je te le donnerais l'emploi.
- Céline :* Tu crois ? J'ai quand même pas toujours bien répondu. Quand j'ai répondu que tu devais m'engager parce que je voulais me trouver un emploi, c'était pas fort, fort.
- Thérèse :* C'est vrai, mais le reste était pas mal bon.
- Céline :* Je ne me rappelle pas de tout ce que j'ai dit. Dans le fond, je me demande si un employeur va me prendre au sérieux si je lui parle du 50<sup>e</sup> que j'ai organisé ou des compétences que j'ai développées dans l'administration domestique.
- Thérèse :* C'était bon, la façon dont tu l'as amené. Et puis moi, si j'étais la cliente, j'aimerais bien avoir devant moi une vendeuse qui comprend que je ne peux pas tout acheter en même temps. Il me semble qu'un employeur doit savoir ça.
- L'animatrice :* C'est bien sûr que chaque employeur a ses propres valeurs, et il y en a qui valorisent la vente sous pression. Par contre, la majorité cherche une vendeuse qui comprend rapidement les besoins du client ou de la

cliente. Ce qui est important pour eux, c'est d'en faire des clients fidèles au magasin.

*Thérèse :* Un moment donné, Céline m'a répondu qu'elle avait peu d'expérience rémunérée à son actif. Est-ce que c'est correct de dire ça ?

*L'animatrice :* Ça dépend du contexte. Si tu parles seulement de ton manque d'expérience salariée sans donner d'autres arguments qui peuvent intéresser l'employeur, ce n'est probablement pas la meilleure façon de s'y prendre.

*Céline :* J'avoue que je l'ai dit parce que je ne savais pas trop comment parler du travail au foyer sans avoir l'air folle. C'est comme si je savais que lorsque l'employeuse me parlait d'expériences de travail, elle pensait uniquement à du travail rémunéré. C'était une façon de dire : « je n'ai peut-être pas ce que vous attendez, mais j'ai autre chose d'aussi intéressant... »

*L'animatrice :* Il y a bien des chances que ta franchise soit appréciée.

*Céline :* Je l'espère !

## Commentaires sur le retour (séquence 3)

Le retour est construit de manière à susciter des réactions dans les groupes et à permettre aux participantes de nommer des appréhensions qui pourraient subsister.

Par exemple, même si Céline s'est relativement bien sortie de l'exercice, elle n'est pas toujours sûre de sa façon de répondre. Il est important que les participantes sachent que cette insécurité est légitime, surtout quand il s'agit d'un exercice qu'on fait pour la première fois. On peut souligner que la confiance se développe avec l'expérience. Par ailleurs, certaines participantes seront d'accord avec Thérèse et jugeront que Céline s'est assez bien tirée d'affaire.

Céline avoue qu'elle ne se sent pas encore très sûre d'elle et de l'employeur pour « parler du travail au foyer sans avoir l'air folle ». Cette réplique peut être soulignée dans votre groupe pour vérifier si les participantes ont les mêmes appréhensions que Céline. Il est important de leur fournir la possibilité d'en parler avant qu'elles ne se présentent devant leur futur employeur.



## Remerciements — Collaboration à la vidéo

Nous tenons à remercier les personnes qui ont collaboré à la réalisation de la vidéo **Question de compétences**.

Recherche et contenus : Ginette Busque et Fernande Roy  
Coordination : Fernande Roy et Rachel Bélisle  
Comité d'encadrement : Martine Groulx (COFFRE), Hélène Bohémier (Relais-femmes),  
Hélène Paré (ICÉA)

Production : Centre Saint-Pierre  
Claude Julien, Lise Labarre

La vidéo **Question de compétences** a été réalisée grâce à la contribution financière du ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (Programme national d'aide à l'innovation) et de Shell Canada.

### Partie dramatique (Parties 1, 2, 4)

Réalisation : Suzanne Guy

Scénarisation des dramatiques (Partie 2) : Louise La Haye  
Scénarisation de la présentation (Partie 1) et de la simulation d'entrevue (Partie 4) :  
Rachel Bélisle

L'équipe du Théâtre de Quartier :

L'animatrice	Lise Gionet
Céline	Marie-Denise Daudelin
Carole	Nathalie Dupont
Marie et Thérèse	Odile Méthot
Mlle Légaré	Annie Gascon
Gilles	Jean-Guy Leduc
Thomas	Thomas Gionet-Lavigne
Direction artistique	Stéphanie Roquebrune
Image	Rénald Bellemare Sylvain Bouchard Christian Lavoie
Magnétoscopie	Michel Fizzano
Éclairage	Daniel Schwartzberg
Son	Philippe Scultely Jean-Guy Fontaine René Perreault
Assistant caméra	Jasmin Ethier
Script assistante	Virginie Léger
Montage	Lionel Benoît Christian Lavoie

### Partie Diaporama (Partie 3)

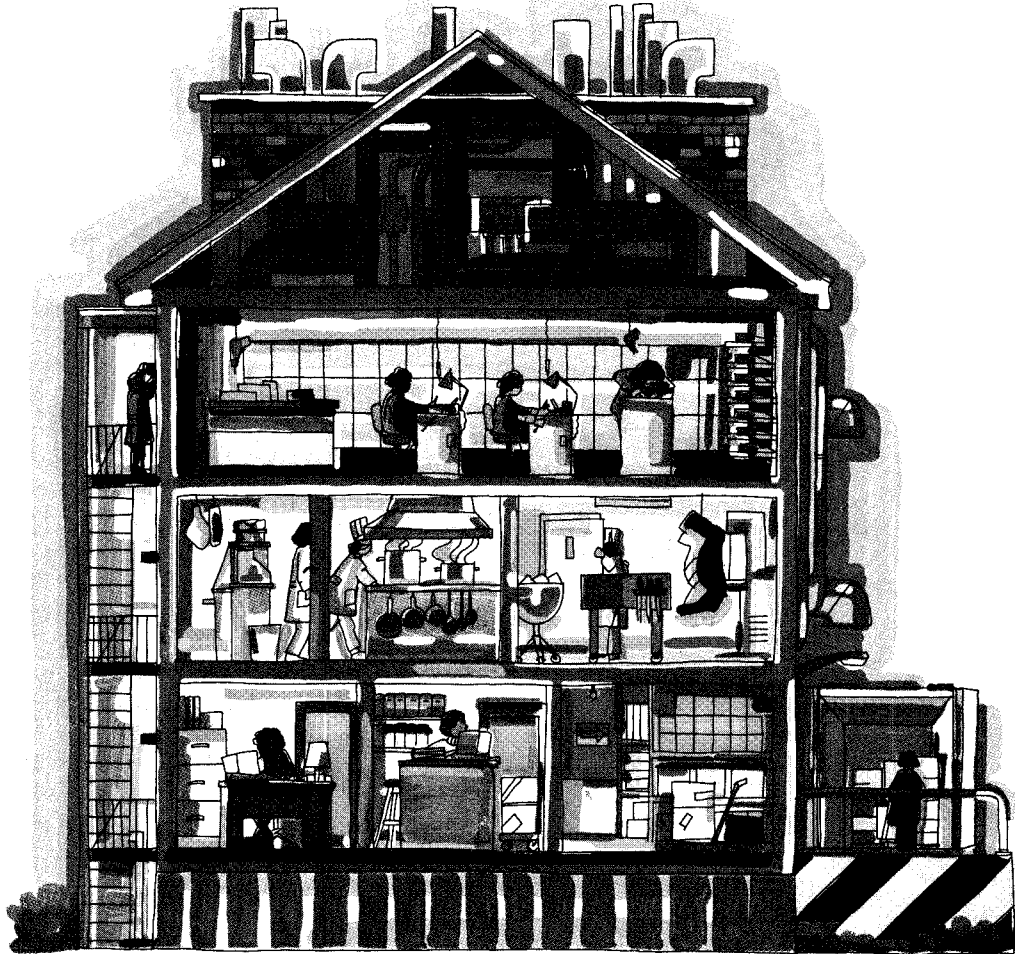
Description des douze emplois : Liette Goyer et Jocelyne Lapierre, du Centre de bilan de carrière du Cégep Montmorency.

Photographie	GSDL enr. Gérard Savoie banque de photos de COFFRE
Narration	Claude Brunet
Magnétoscopie	Lionel Benoît

## Question de compétences

### un outil au service des femmes

propose une démarche de formation en groupe dont le but est d'augmenter les chances des femmes de se trouver un emploi rémunéré. La démarche valorise le travail au foyer et le travail bénévole des femmes et les aide à reconnaître plusieurs des compétences qu'elles y ont développées.



**COFFRE**  
929, boul. du Séminaire  
Saint-Jean-sur-Richelieu  
Québec J3A 1B6  
(514) 348-9254

**Relais-femmes**  
1265, rue Berri,  
bureau 810  
Montréal  
Québec H2L 4X4  
(514) 844-4509

**ICÉA**  
506, rue Sainte-Catherine est  
bureau 800  
Montréal  
Québec H2L 2C7  
(514) 842-2766