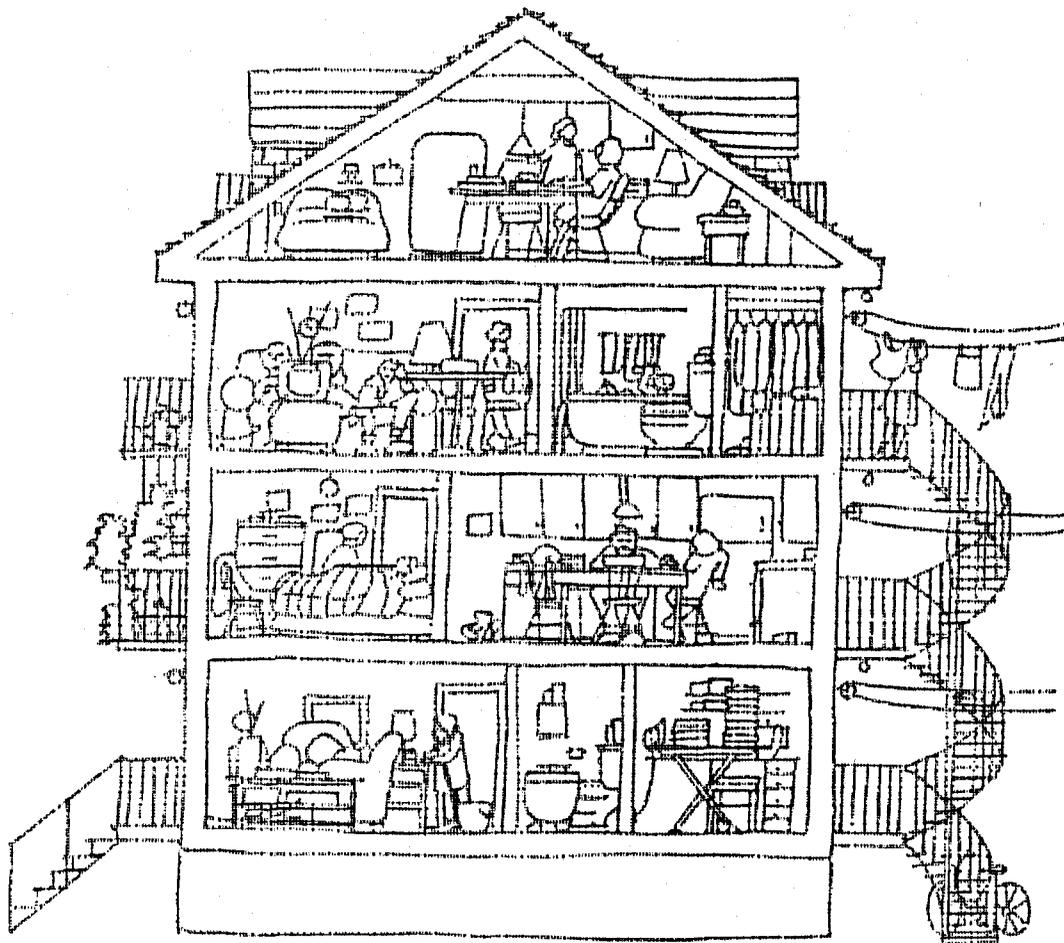


Guide d'utilisation
de la démarche Question de compétences



Relais-femmes

Mai 1991

Guide d'utilisation

de la démarche Question de compétences

Guide préparé à l'intention des intervenantes de groupes de femmes n'ayant pas de programme d'intégration au marché du travail.

Une production de
Relais-femmes

en consultation avec
le Centre d'orientation et de formation pour les femmes en
recherche d'emploi (COFFRE)
et
l'Institut canadien d'éducation des adultes (ICÉA)

Recherche et conception des activités: Rachel Bélisle
Mai 1991

Remerciements

Nous remercions les intervenantes de centres de femmes qui ont accepté de partager avec nous leurs expériences et leurs réflexions face à l'outil QUESTION DE COMPÉTENCES.

Recherche, suggestions d'adaptation et conception des activités:
Rachel Bélisle

Encadrement:
Marcelle Régimbald, Relais-femmes

Consultation:
Martine Roy, COFFRE
Hélène Paré, ICÉA

Révision: Marcelle Régimbald, Relais-femmes
Soutien technique: Suzanne Bibeault, Relais-femmes
Illustration: Monique Chaussé

Production et distribution:
Relais-femmes
1265, rue Berri, bureau 810
Montréal, H2L 4X4
(514) 844-4509

Ce guide a été réalisé grâce à l'aide financière du Programme de soutien à l'éducation populaire autonome du ministère de l'Éducation du Québec.

Dans le but de développer et d'accroître l'autonomie des femmes, Relais-femmes a voulu mettre à la disposition des intervenantes oeuvrant dans des groupes de femmes un instrument de valorisation pour les femmes de leur groupe.

C'est un outil de départ qui a été conçu à l'intention de ces intervenantes qui n'auront qu'à ajouter leur touche personnelle de même qu'une coloration tenant compte des besoins des participantes.

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

Dépôt légal:
Relais-femmes ISBN 2-9801739-1-6
Bibliothèque nationale du Québec

Table des matières

Présentation du guide.....	4
1. Adapter la démarche: quelques prérequis.....	6
1.1 Modifications des objectifs.....	6
1.2 Complémentarité avec les groupes d'intégration au marché du travail.....	7
1.3 Expérience des animatrices.....	8
2. Les caractéristiques des participantes.....	9
2.1 Quatre caractéristiques.....	9
2.2 Ajustements reliés à la composition du groupe...	9
3. Adapter l'horaire et le format.....	12
3.1 Un contexte d'éducation populaire.....	12
3.2 Horaire suggéré.....	13
4. Une activité d'accueil.....	15
5. Le début de chaque rencontre.....	19
5.1 Ouvertures-types.....	19
5.2 Ouvertures suivant la fin d'un Bloc.....	20
6. L'adaptation au fil des ateliers.....	21
«Madame, que faites-vous dans la vie?»	
. Première partie (jour 7).....	26
. Feuille de consignes.....	28
. Deuxième partie (jour 8).....	30
«Pour organiser mes documents».....	33
7. Comment annoncer QUESTION DE COMPÉTENCES?.....	34
8. En guise de conclusion.....	37

Avertissement

Ce guide est un outil de travail fait avec des moyens modestes. Il n'a pas traversé les mêmes étapes de validation et d'édition que les documents originaux de l'outil QUESTION DE COMPÉTENCES.

Ce guide ne remplace d'aucune façon, ni la première partie du «Cahier de formation», ni sa deuxième partie. Il joue plutôt un rôle de complément pour les animatrices qui interviennent dans des groupes n'offrant pas de services d'intégration des femmes au marché du travail. Ce guide n'a aucune utilité sans le «Cahier de formation».

Présentation du guide

La démarche QUESTION DE COMPÉTENCES, telle que proposée dans le «Cahier de formation», repose sur des notions fondamentales (pp. 8-18) et chaque atelier vise des objectifs d'apprentissage précis.

Cette démarche a été structurée de manière à pouvoir s'insérer facilement dans les programmes déjà existants des organismes d'intégration des femmes au marché du travail. Elle peut également, une fois adaptée, être offerte par des groupes mettant à la disposition des femmes des sessions de formation sur des sujets variés. Les centres de femmes, les maisons d'hébergement ayant un suivi auprès des femmes hébergées, les associations féminines locales, régionales et nationales sont quelques-uns de ces groupes de femmes.

Dans le «Cahier de formation», les auteures affirment que plusieurs des activités de la démarche QUESTION DE COMPÉTENCES peuvent servir à une démarche collective de valorisation du travail au foyer, du travail bénévole ou de celui de femme collaboratrice (p. 6). Quelques pistes d'adaptation sont données au point Adaptabilité de l'outil (point 7.2, p. 26).

Le présent guide veut étoffer ces pistes d'adaptation. On l'utilisera en parallèle avec le «Cahier de formation».

Les adaptations que nous proposons dans le présent guide s'articulent autour de trois objectifs:

- 1) Aider les femmes à valoriser leur bagage personnel et à se faire respecter par leur entourage.
- 2) Permettre aux femmes de développer plus de confiance en elles.
- 3) Permettre aux femmes de reconnaître leurs compétences et d'envisager des projets d'avenir.

Pour atteindre ces objectifs, deux types d'adaptation sont à faire. Dans le premier cas, nous parlerons de véritable adaptation, planifiée avant même d'annoncer la session. Certaines de ces adaptations engagent des modifications importantes, tout particulièrement au Bloc 3. En effet, les ateliers originaux de ce bloc sont utiles pour des femmes poursuivant un programme plus complet d'intégration au marché du travail. Des activités de remplacement sont proposées dans le présent guide.

L'autre forme d'adaptation est celle que toute formatrice d'adultes devrait faire une fois qu'elle a eu un premier contact avec les participantes. Il s'agit plutôt d'ajustements.

Ces ajustements sont planifiés et permettront à la démarche d'être le plus bénéfique possible pour les participantes de ce groupe particulier. Ces ajustements concernent surtout les durées de certains ateliers et le choix d'exemples proches de la réalité des participantes. Quelques indications sont déjà données dans le «Cahier de formation». Nous les compléterons, ici, en tenant compte des particularités des groupes de femmes.

1. Adapter la démarche: quelques prérequis

1.1 Modifications des objectifs

Le but initial de la démarche QUESTION DE COMPÉTENCES est d'accroître chez les femmes les chances de se trouver un emploi rémunéré (p. 6). Toutefois, ses auteures recommandent aux groupes dont le mandat n'est pas spécifiquement l'intégration des femmes au marché du travail, de modifier ce but et d'offrir la démarche QUESTION DE COMPÉTENCES dans un but plus large d'autonomie des femmes.

QUESTION DE COMPÉTENCES n'étant pas une démarche complète d'orientation, elle a été jugée utile pour la recherche d'emploi dans la mesure où les participantes suivent d'autres activités dans le cadre de programmes d'intégration au marché du travail.

Toutefois, si la démarche est adaptée, elle pourra aider les femmes qui ne sont pas spécifiquement à la recherche d'un emploi ou qui ont encore des hésitations concernant un éventuel retour sur le marché du travail. Il s'agit alors de viser à accroître chez les femmes les chances de développer leur autonomie.

Les objectifs que la démarche adaptée de QUESTION DE COMPÉTENCES permettra alors d'atteindre sont les suivants:

- 1) Aider les femmes à valoriser leur bagage personnel et à se faire respecter par leur entourage.
- 2) Permettre aux femmes de développer plus de confiance en elles.
- 3) Permettre aux femmes de reconnaître leurs compétences et d'envisager des projets d'avenir.

Ce but et ces objectifs constituent la structure de base des adaptations proposées, ici, aux groupes de femmes.

L'adaptation de ces but et objectifs entraîne également des nuances dans les objectifs généraux de chaque bloc:

À la fin du Bloc 1 (p. 33), les participantes devraient pouvoir valoriser leurs expériences de travail rémunéré ou non: travail au foyer, travail bénévole, travail de femme collaboratrice et tout autre type de travail.

À la fin du Bloc 2 (p. 71), les participantes devraient se reconnaître des compétences précises sur lesquelles elles peuvent s'appuyer pour développer leur autonomie.

À la fin du Bloc 3 (p. 117), les participantes devraient avoir acquis la certitude que leurs compétences génériques fortes, développées par le travail au foyer et tout autre type de travail, peuvent leur servir dans des projets d'avenir. Également, elles devraient être en mesure de les faire valoir auprès de leur entourage.

1.2 Complémentarité avec les groupes d'intégration au marché du travail

La démarche adaptée de QUESTION DE COMPÉTENCES, visant un but large d'autonomie des femmes, n'exclut pas les questions des participantes concernant un retour éventuel sur le marché du travail ou une réorientation professionnelle.

C'est dans cet esprit que tout groupe de femmes, désirant offrir dans sa programmation la démarche adaptée de QUESTION DE COMPÉTENCES, devrait vérifier, au préalable, s'il existe un ou des organismes d'intégration des femmes au marché du travail dans sa région immédiate avec lesquels des collaborations pourraient s'établir.

On pourra, entre autres, y référer une femme capable de nommer, dès son inscription à l'activité, son intention de faire le point pour se réorienter ou pour intégrer le marché du travail. On pourra aussi y référer les femmes qui, après avoir complété la démarche adaptée de QUESTION DE COMPÉTENCES, décident d'entreprendre une démarche active et encadrée de recherche d'emploi.

On peut contacter le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec (CIAFT)¹ pour savoir s'il existe dans la région un ou des groupes offrant aux femmes des services d'intégration au marché du travail.

Toutefois, les programmes de ces organismes sont offerts à des moments précis dans l'année et ils appliquent certains critères de sélection (ex.: programmes réservés aux femmes vivant de l'aide sociale). Une connaissance préalable des horaires et de la structure de ces groupes facilitera la référence.

Si la démarche QUESTION DE COMPÉTENCES est offerte dans des réseaux différents, il se peut qu'une femme soit amenée à la suivre à plus d'un endroit. Nous recommandons que les groupes de femmes et les organismes d'intégration des femmes à l'emploi d'une même région, lesquels utilisent QUESTION DE COMPÉTENCES, se dotent de mécanismes simples de concertation. Cette concertation favorisera une connaissance mutuelle des services et la référence.

¹ CIAFT, 1265, rue Berri, bureau 930, Montréal, Québec, H2L 4X4. Téléphone: (514) 844-0760

1.3 Expérience des animatrices

Les intervenantes qui animeront la démarche adaptée de QUESTION DE COMPÉTENCES, dans des groupes de femmes n'ayant pas de programme d'intégration au marché du travail, devront posséder les capacités, les habiletés et les connaissances décrites au point 2.2 de la page 7 du «Cahier de formation». Il n'est toutefois pas nécessaire que ces intervenantes possèdent une connaissance du marché du travail (énoncé 6).

Bien entendu, les animatrices doivent, avant la session, se familiariser aux concepts utilisés dans la démarche. Elles doivent s'assurer de bien s'appropriier les notions centrales (travail au foyer, travail bénévole, femme collaboratrice, marché du travail, compétence générique, les treize compétences, etc.) avant de commencer la démarche avec les participantes.

La *Première partie* du «Cahier de formation» (pp. 8-18), l'*Inventaire des expériences des femmes au foyer* (pp. 47-53), l'*Inventaire des expériences bénévoles et autres* (pp. 61-64) et le *Lexique adapté* (pp. 189-191) sont les sections du document les plus utiles pour se familiariser aux concepts et à la philosophie de base de la démarche.

2. Les caractéristiques des participantes

2.1 Quatre caractéristiques

La démarche QUESTION DE COMPÉTENCES s'adresse à une clientèle précise dont les caractéristiques sont présentées à la page 8 du «Cahier de formation».

Dans les groupes de femmes ne faisant pas d'intégration au marché du travail, on retiendra les trois premières caractéristiques.

- 1) Les participantes ont peu ou pas d'expérience du marché du travail;
- 2) Les participantes ont une bonne expérience du travail au foyer;
- 3) Les participantes sont peu scolarisées (sans diplômes d'études secondaires).

On remplacera la quatrième par la caractéristique suivante:

- 4) Les participantes veulent développer leur autonomie personnelle.

Pour que la démarche soit utile aux individus qui composent le groupe, chacune doit répondre à au moins une des trois premières caractéristiques et toutes devraient répondre à la quatrième.

Afin de poursuivre les objectifs de la démarche tout en respectant les acquis des participantes, l'animatrice devra prévoir une activité précédant l'Atelier 1 pour mieux «connaître» son groupe. Une activité préalable à l'atelier 1 est suggérée au point 4 «Activité d'accueil» du présent guide.

Cette activité préalable permettra à l'animatrice de vérifier à quelles caractéristiques répondent les membres du groupe, d'identifier quelques préoccupations communes aux participantes (elle pourra ainsi trouver des exemples qui les touchent plus) et de déceler des aspects de la démarche à ajuster (durée d'un atelier, par exemple).

2.2 Ajustements reliés à la composition du groupe

Voici les principaux ajustements à faire si une ou des participantes ne répondent pas à une ou plusieurs des trois premières caractéristiques:

1. Participantes ayant une bonne expérience du marché du travail

Ces participantes donnent souvent une plus grande valeur à leur expérience de travail rémunéré. Il est important que l'animatrice les encourage à découvrir les capacités et les connaissances qu'elles ont sûrement pu développer grâce à des activités non rémunérées.

Les participantes qui ont été sur le marché du travail devraient être invitées à utiliser la fiche-bilan du travail rémunéré (D4) en annexe du «Cahier de formation», à la page 185.

2. Participantes qui ont peu d'expérience du travail au foyer

L'animatrice doit s'assurer que la notion de travail au foyer, dans son sens large (voir lexique p. 191), est comprise dès le début de la démarche. Dans certains groupes où la majorité des femmes ont peu d'expérience de travail au foyer (c'est le cas, par exemple, de jeunes femmes ou de femmes handicapées qui ont vécu longtemps en institution), on peut réajuster tous les ateliers du Bloc 1 de manière à traiter simultanément le travail au foyer, le travail bénévole et le travail de femme collaboratrice.

L'animatrice pourra alors inventer de nouvelles mises en situation permettant d'établir les tâches et les capacités reliées au travail bénévole et au travail de femme collaboratrice (on peut utiliser à cette fin les cartes à jouer blanches).

Si le groupe est composé de plusieurs femmes célibataires ou sans enfant, l'animatrice s'assurera de choisir ou de créer des mises en situation auxquelles elles peuvent s'identifier.

Si l'ensemble du groupe a une bonne expérience du marché du travail et peu d'expérience de travail non rémunéré, la durée du Bloc 1 peut être réduite. Dans ces circonstances, on mettra l'accent sur le Bloc 2. Toutefois, dans l'utilisation de la grille d'auto-évaluation et les fiches «Découvrir mes compétences fortes», on devra encourager les participantes à référer autant à des exemples tirés d'expériences rémunérées que d'expériences non rémunérées.

3. Elles sont assez scolarisées

Si l'ensemble du groupe a une scolarité plus élevée que celle de la clientèle-cible et si les participantes sont à l'aise avec l'écrit, vous pouvez leur demander de remplir une fiche-bilan du travail au foyer pour chacune des quatre catégories d'inventaire (voir p. 55).

De façon générale, les ateliers où il y a de l'écriture, ou ceux référant à une terminologie moins courante, se dérouleront plus rapidement que ce qui est prévu dans les plans d'animation originaux.

3. Adapter l'horaire et le format

3.1 Un contexte d'éducation populaire

La démarche initiale a été conçue pour des organismes offrant des programmes de formation s'étalant sur plusieurs jours, sinon plusieurs semaines/mois. Les femmes y suivent des activités de formation et elles s'attendent à des activités encadrées, avec des objectifs d'apprentissage, des exercices, etc. Les activités de ces organismes se déroulent souvent toute la journée et des blocs de travail de trois heures (unité de base de QUESTION DE COMPÉTENCES) étaient facilement envisageables.

Les groupes de femmes, quant à eux, offrent les sessions de formation dans un cadre d'éducation populaire. Les activités ont plus de souplesse et elles sont souvent offertes à raison de quelques heures par semaine sur une durée de quelques mois. Les groupes prévoient souvent une période d'échanges plus informels, avant ou après, les ateliers dirigés.

La démarche QUESTION DE COMPÉTENCES constitue généralement une unité autonome par rapport aux autres activités d'un groupe de femmes. Les participantes ne se connaissent pas nécessairement. Ces groupes ne font pas d'entrevue de sélection et les caractéristiques des participantes sont souvent inconnues jusqu'à la première rencontre.

Ces horaires et ces contextes d'apprentissage et d'animation diffèrent de ceux des organismes d'intégration au marché du travail. Ce qui fait en sorte que l'unité de base de trois heures ne convient pas toujours. C'est particulièrement le cas, si le groupe veut que les femmes aient du temps pour échanger entre elles, sans encadrement, et ainsi développer un réseau d'appartenance qui les soutient dans leur recherche d'autonomie.

Nous proposons plus loin une nouvelle unité de base de deux heures pour la démarche adaptée de QUESTION DE COMPÉTENCES. Les groupes qui préféreront utiliser l'unité de trois heures se guideront sur l'horaire suggéré du «Cahier de formation».

Les groupes doivent également prévoir une activité d'accueil (proposition ci-après) ou des contacts téléphoniques préalables faits par l'animatrice auprès des participantes inscrites, afin d'avoir une connaissance du groupe avant de commencer l'atelier 1.

3.2 Horaire suggéré

Voici l'horaire suggéré pour un groupe de femmes dont les participantes répondent aux caractéristiques de la clientèle-cible, mais dont les sessions sont offertes à raison de 2 heures de démarche formelle par semaine. Les durées sont prévues pour des groupes de douze participantes.

Jour 1	Activité d'accueil	120 minutes (proposition plus loin)
Jour 2	Ouverture	15 minutes
	Atelier 1	60 minutes (pp. 36-43 Cahier de formation)
	Atelier 2	45 minutes (pp. 44-53 Cahier de formation)
Jour 3	Ouverture	15 minutes
	Atelier 3	30 minutes (pp. 54-57 Cahier de formation)
	Atelier 4	75 minutes (pp. 58-68 Cahier de formation)
Jour 4	Ouverture	15 minutes
	Atelier 5	105 minutes (pp. 74-77 Cahier de formation)
Jour 5	Ouverture	20 minutes
	Atelier 6	40 minutes (pp. 78-87 Cahier de formation)
	Atelier 7	60 minutes (pp. 88-107 Cahier de formation)
Jour 6	Ouverture	15 minutes
	Atelier 8	105 minutes (pp. 106-114 Cahier de formation)
Jour 7	Ouverture	15 minutes
	Atelier 9	40 minutes (pp. 120-124 Cahier de formation)
	Atelier 10	Ne pas l'utiliser
	Atelier 11	30 minutes (Atelier modifié, voir plus loin)
	Atelier 12	35 minutes (Nouvel atelier, voir plus loin)
Jour 8	Ouverture	5 minutes
	Atelier 12 et suite	55 minutes (Nouvel atelier, voir plus loin)
	Retour global	60 minutes (retour modifié, voir plus loin)
Total:		16 heures

Si les participantes sont déjà connues de l'animatrice et qu'elles se connaissent entre elles, la démarche peut facilement se dérouler sur 7 jours (14 heures), puisque l'activité d'accueil n'est pas nécessaire.

Sommaire de l'horaire suggéré

Prérequis à la démarche :	2 heures (activité d'accueil)	Jour 1
Bloc 1	: 4 heures (avec du travail complémentaire à domicile)	Jours 2 et 3
Bloc 2	: 6 heures	Jours 4, 5 et 6
Bloc 3	: 3 heures	Jour 7 et 1ère partie du jour 8
Retour global	: 1 heure	Jour 8: dernière partie

4. Une activité d'accueil

Nous avons déjà mentionné à quelques reprises l'importance pour l'animatrice d'avoir une connaissance minimale de son groupe avant de débiter l'atelier 1. Il est également nécessaire que les participantes aient, à tout le moins, pu se présenter les unes aux autres et «briser la glace» dans le cadre d'une activité précédant ce premier atelier (p. 34, Prérequis).

Afin de faciliter la préparation de l'animation de la démarche adaptée de QUESTION DE COMPÉTENCES, nous proposons ici une activité d'accueil conçue en tenant compte des réalités d'une majorité de groupe de femmes.

Activité d'accueil

OBJECTIFS

- . Présenter la démarche aux participantes;
- . Permettre aux participantes de se présenter les unes aux autres;
- . Permettre à l'animatrice de mieux connaître son groupe afin, s'il y a lieu, d'ajuster l'horaire et le matériel;
- . Permettre aux participantes de «briser la glace»;
- . Inciter les participantes à discuter du travail au foyer et autres expériences non rémunérées;
- . Susciter leur intérêt et les encourager à vérifier dans l'ensemble de leurs expériences, rémunérées ou non, celles qui peuvent leur être utiles pour leurs projets d'avenir.

MÉTHODE SUGGÉRÉE

Activité de présentation à partir de photos découpées dans des magazines.

Note: Il existe plusieurs types d'activités «brise-glace» en éducation populaire. Vous pouvez très bien utiliser une autre méthode. Toutefois, veuillez à ce qu'elle soit différente des méthodes privilégiées dans les ateliers de la démarche QUESTION DE COMPÉTENCES (la liste des méthodes se trouve en pages 21 et 22 du «Cahier de formation»).

RESSOURCES HUMAINES

Une animatrice.

MATÉRIEL

- . Matériel de promotion qui a permis de rejoindre les participantes;
- . Une trentaine de photographies que l'animatrice aura découpées dans différents magazines et qui dégagent une variété d'émotions et de situations. Les photos peuvent être montées ou non sur du carton et numérotées;
- . Une corde et des épingles à linge utilisées pour suspendre les photographies;
- . Feuilles blanches et crayons feutres pour inscrire les noms;
- . Pochettes aux participantes (s'il y a lieu).

Ne pas utiliser la partie 1 de la vidéo QUESTION DE COMPÉTENCES.

PLAN D'ANIMATION

Avant la rencontre, l'animatrice a accroché la corde à linge à une hauteur facile d'accès et elle a installé les photographies.

1. Arrivée du groupe et accueil

L'animatrice souhaite la bienvenue aux participantes. Elle se présente et rappelle le but et les objectifs des ateliers, tels qu'annoncés dans la promotion. Elle rappelle l'horaire des rencontres et donne toute information de base qu'elle juge nécessaire pour que les participantes soient à l'aise dans le groupe (ex: café, toilettes).

10 minutes

2. Rencontre des participantes

Elle invite chaque participante à inscrire son prénom sur une feuille blanche, pliée en trois, pour être vue de tout le groupe. Elle invite ensuite les participantes à se présenter au groupe à partir d'une photo. La photo choisie correspond à une partie d'elles qu'elles veulent partager avec le groupe. Elles la décrocheront de la corde à linge pour la présenter à tout le groupe.

Les femmes se lèvent et prennent le temps de bien choisir leur photo. Elles ne doivent pas hésiter à demander à voir les photos déjà choisies. Cela leur permettra de connaître l'éventail des possibilités et de commencer à se parler entre elles. Exceptionnellement, une même photo peut être choisie par plus d'une femme.

15 minutes

3. Présentation à partir des photos

L'animatrice s'assure que toutes les participantes ont pris une photo avec elles. Elle invite les participantes à présenter, tour à tour, la photo choisie et ce qu'elle représente d'elles-mêmes.
30 minutes

4. Portrait du groupe

Lorsque toutes les participantes se sont présentées par leur photo, l'animatrice fait un portrait-synthèse du groupe. Elle fait ressortir les points communs qui ont été nommés par les participantes. Elle peut articuler une partie de sa synthèse aux caractéristiques 1, 2 et 4 de la clientèle-cible (voir point 2.1 du présent guide). Elle invite le groupe à compléter le portrait.
10 minutes

5. Les attentes face aux rencontres

L'animatrice invite les participantes à retourner à la corde à linge. Elles ont maintenant à choisir une deuxième photo qui correspond à la façon dont elles aimeraient se sentir suite aux rencontres. Les participantes peuvent choisir une photo déjà choisie au moment des présentations.

L'animatrice s'assure que les participantes ont toutes pris une photo. Elle invite les participantes à présenter, tour à tour, la photo choisie et à parler de leurs objectifs personnels face aux ateliers. L'animatrice encourage chacune à préciser ses objectifs et à les relier aux objectifs de la démarche. Elle précise pourquoi il est intéressant pour les femmes de vérifier dans l'ensemble de leurs expériences, rémunérées ou non, celles qui peuvent leur être utiles pour leurs projets d'avenir.
40 minutes

6. Annoncer la démarche QUESTION DE COMPÉTENCES

L'animatrice fait valoir que les femmes qui veulent apporter des changements dans leur vie n'ont pas à repartir à zéro. Elles peuvent compter sur des expériences, des connaissances, des capacités qui peuvent leur être très utiles dans leurs projets futurs. L'animatrice présente brièvement la démarche adaptée de QUESTION DE COMPÉTENCES, ses objectifs, pour qui et pourquoi cette démarche est intéressante. Elle invite les participantes à poser des questions.
10 minutes

7. Bref retour

L'animatrice fait une brève synthèse des échanges de la rencontre. Elle identifie le cheminement que la rencontre a permis de faire en se référant, par exemple, aux objectifs mentionnés plus haut. Elle invite les participantes à penser, d'ici à la prochaine rencontre, à tout ce qu'elles savent faire et qui pourrait leur être utile dans de projets futurs. Elle s'assure que toutes les participantes se présenteront à la prochaine rencontre (si une ou plusieurs participantes manifestent des hésitations, il serait bon de discuter individuellement avec elles. Si les objectifs des individus ne sont pas reliés aux objectifs de la démarche, il ne faut pas trop insister...).

5 minutes

Durée totale: 2 heures

5. Le début de chaque rencontre

5.1 Ouvertures-types

Il est nécessaire de prévoir une période d'échange au début de chaque nouvelle rencontre. Voici la description d'une ouverture type.

OBJECTIFS

- . Prendre le pouls du groupe et faire les liens entre les activités;
- . Rappeler certaines notions ou aspects traités dans les rencontres précédentes.

MÉTHODE SUGGÉRÉE

Mise en commun détendue des réflexions que les participantes ont pu développer depuis la dernière rencontre.

RESSOURCES HUMAINES

Une animatrice.

PLAN D'ANIMATION

1. Accueil
L'animatrice s'informe de la bonne forme du groupe.
2. L'animatrice vérifie si les participantes ont eu le temps de réfléchir sur ce qui a été fait au cours de la rencontre précédente. S'il y a lieu, elle invite quelques participantes à faire part de leurs réflexions au groupe.
3. L'animatrice annonce le sujet principal de la présente rencontre.

Durée moyenne: 15 minutes

5.2 Ouvertures suivant la fin d'un Bloc

Les ouvertures des Jours 4 et 7 doivent inclure un bref retour sur le Bloc terminé à la rencontre précédente. L'animatrice s'assure que les participantes ont les prérequis pour amorcer le Bloc suivant.

Voici un rappel des prérequis:

- . Avant d'entreprendre le Bloc 1, les participantes ont, à tout le moins, pu se présenter les unes aux autres et «briser la glace» dans le cadre d'une activité précédente. (p. 34);
- . Avant d'entreprendre le Bloc 2, les participantes doivent avoir fait un bilan d'expériences personnelles (p. 72);
- . Avant d'entreprendre le Bloc 3, les participantes devraient s'être reconnu de trois à cinq compétences fortes avec exemples à l'appui (p. 118).

6. L'adaptation au fil des ateliers

Nous présentons, ici, les adaptations à prévoir dans chacun des ateliers. Les lectrices se référeront à la deuxième partie du «Cahier de formation», page 31 et suivantes.

Ouverture du Bloc 1 (p. 34-35)

Si une activité d'accueil est prévue, une ouverture-type suffira pour débiter le Bloc 1.

Si les participantes se connaissent et que l'animatrice a déjà travaillé avec elles dans le cadre d'autres activités, aucune activité d'accueil n'est nécessaire et on utilisera l'Ouverture du Bloc 1 (pp. 34-35), avec quelques adaptations:

- * Le deuxième objectif (p. 34) est adapté de la façon suivante:
. susciter leur intérêt et les encourager à vérifier dans l'ensemble de leurs expériences, rémunérées ou non, celles qui peuvent leur être utiles pour leurs projets d'avenir.
- * Ne pas utiliser la partie 1 de la vidéo.
- * Utiliser le point 6 du Plan d'animation de l'Activité d'accueil (page 17 du présent guide) comme point de repère pour annoncer la démarche QUESTION DE COMPÉTENCES.

Atelier 1 (pp. 36-43)

- * Des ajustements sont nécessaires si des participantes ont peu d'expérience de travail au foyer ou si elles ont surtout des expériences de travail rémunéré. Si c'est le cas, voir le point 2.2 du présent guide.

Atelier 2 (pp. 44-53)

- * Des ajustements sont nécessaires si des participantes ont peu d'expérience de travail au foyer ou si elles ont surtout des expériences de travail rémunéré. Si c'est le cas, voir le point 2.2 du présent guide.

- * Pour s'insérer dans le format de 2 heures, cet atelier a 15 minutes de moins que prévu initialement. L'animatrice invitera les participantes à relire plus attentivement l'inventaire avant la prochaine rencontre.

Atelier 3 (pp. 54-57)

- * Des ajustements sont nécessaires si des participantes ont peu d'expérience de travail au foyer ou si elles ont surtout des expériences de travail rémunéré. Si c'est le cas, voir le point 2.2 du présent guide.

Atelier 4 (pp. 58-68)

- * Le troisième objectif d'apprentissage (p. 58) doit être adapté de la façon suivante:
 - . *d'entrevoir la possibilité de faire valoir les capacités qu'elles ont acquises dans le cadre d'activités non rémunérées.*
- * La démarche initiale prévoit un exercice d'écriture de près de deux heures. Afin de conserver le dynamisme et la possibilité d'échange avec les autres, nous avons réduit d'une heure cet exercice fait en groupe. L'animatrice encouragera les femmes à compléter les fiches-bilans chez elles, sans toutefois les y contraindre. Plusieurs femmes peuvent, dans une heure, mettre sur papier suffisamment de matériel. Ces fiches-bilans sont réutilisées à l'atelier 8.
- * Si les participantes du groupe ont des activités communes non rémunérées, l'animatrice peut remplacer l'exemple de la fiche-bilan «Travail bénévole» par une fiche plus proche du vécu des participantes. Par exemple, l'animatrice peut bâtir une fiche qui réfère aux activités du groupe de même qu'aux capacités et aux connaissances que les femmes peuvent développer ou acquérir, si plusieurs des participantes y ont participé en tant que bénévoles.
- * Des ajustements sont nécessaires si des participantes ont peu d'expérience de travail bénévole ou si elles ont surtout des expériences de travail rémunéré. Si c'est le cas, voir le point 2.2 du présent guide.

Retour Bloc 1 (p. 69)

Voir à ce sujet le point 5.2 du présent guide.

Ouverture Bloc 2 (pp. 72-73)

L'ouverture est intégrée dans l'ouverture du Jour 4.

Atelier 5 (pp. 74-77)

Aucune adaptation n'est nécessaire.

Pour s'insérer dans le format de rencontre de 2 heures, 10 minutes ont été soustraites à cet atelier.

Atelier 6 (pp. 78-87)

* Le deuxième objectif d'apprentissage (p. 78) doit être adapté de la façon suivante:

- . de se familiariser avec un vocabulaire qu'elles pourront utiliser pour faire valoir leurs compétences auprès d'un éventuel employeur, auprès d'une institution d'enseignement ou de toute personne de leur entourage.

Aucune autre adaptation.

Atelier 7 (pp. 88-105)

* Pour s'insérer dans le format de rencontre de 2 heures, 15 minutes ont été ajoutées à cet atelier. L'animatrice peut les utiliser pour inviter les participantes à revoir les fiches-bilans des ateliers 3 et 4 et amorcer le travail de l'atelier 8.

Atelier 8 (pp. 106-114)

Aucune adaptation n'est nécessaire à l'atelier 8 de la démarche originale.

Retour Bloc 2 (p. 115)

Voir à ce sujet le point 5.2 du présent guide.

Ouverture Bloc 3 (pp. 118-119)

Cette ouverture est intégrée dans l'ouverture du Jour 7.

* Dans la démarche adaptée, le Bloc 3 porte aussi sur le transfert des compétences. Mais nous recommandons aux groupes de femmes de l'aborder dans une perspective large de transférabilité. C'est dans cet esprit que les adaptations du Bloc 3 sont prévues.

Atelier 9 (pp. 120-123)

* Si vous avez à utiliser le titre de l'atelier, utilisez plutôt «D'un milieu à un autre», pour que les participantes puissent bien saisir la notion d'aller et retour de la transférabilité des compétences et ne pas se limiter au travail au foyer vers le travail rémunéré
Ne pas utiliser l'étape 6 du plan d'animation (p. 121).

Atelier 10 : Ne pas l'utiliser (pp. 124-173)

Cet atelier n'est pas très utile aux femmes qui ne sont pas inscrites à une démarche complète d'orientation. Nous recommandons aux groupes qui ne font pas d'intégration des femmes au marché du travail de ne pas l'utiliser. Nous recommandons de passer tout de suite à l'atelier 11 modifié.

Atelier 11 : Modifié

Faire valoir ses compétences

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

À la fin de cet atelier, les participantes seront capables:

- . De cerner le mieux possible les exemples qu'elles peuvent utiliser pour faire valoir leurs compétences génériques;
- . D'appliquer à leurs propres expériences la notion de transférabilité;
- . D'identifier, chez les autres, des exemples qui sont utilisés de façon convaincante.

CONCEPTS ABORDÉS

- . Compétences génériques;
- . Expériences;
- . Processus de transfert des compétences;
- . Transférabilité.

MÉTHODE SUGGÉRÉE

Travail en groupe à partir des fiches «Découvrir mes compétences fortes». Si plusieurs participantes sont intéressées à savoir comment on peut parler de ses compétences génériques en entrevue, utiliser la vidéo.

RESSOURCES HUMAINES

Une animatrice.

MATÉRIEL

- . Les participantes utiliseront les fiches complétées «Découvrir mes compétences fortes»;

S'il y a lieu:

- . Magnétoscope et téléviseur;
- . Séquences 2 et 3 de la partie 4 de la vidéo QUESTION DE COMPÉTENCES;
- . Document d'accompagnement de la vidéo, p. 37 à 39.

PLAN D'ANIMATION

1. L'animatrice présente les objectifs de l'atelier.
2. L'animatrice invite les participantes à sortir les trois à cinq fiches «Découvrir mes compétences fortes» sur lesquelles elles ont écrit leurs exemples, et à relire ces exemples.
3. L'animatrice demande aux participantes si elles se sentiraient à l'aise d'utiliser ces exemples. Le groupe peut discuter de manière à mettre en valeur les situations où il est plus approprié d'utiliser certains exemples que d'autres.
15 minutes
4. Si plusieurs participantes sont intéressées à savoir comment on peut parler de ses compétences génériques en entrevue, le groupe visionne les séquences 2 et 3. Avant le visionnement, l'animatrice replace en contexte la simulation d'entrevue.
5. Les participantes commentent les séquences vidéo en se demandant si les réponses de Céline les auraient convaincues.
15 minutes

Durée totale: 30 minutes

Atelier 12: Atelier de remplacement

«Madame, que faites-vous dans la vie?»

Première partie (Jour 7)

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

À la fin de cet atelier, les participantes seront capables:

- . D'identifier des situations où elles peuvent être amenées à faire valoir leurs compétences génériques;
- . De stimuler leur imagination pour se préparer à toutes sortes de situations;
- . De cerner le mieux possible les exemples qu'elles peuvent utiliser selon les circonstances.

MÉTHODE SUGGÉRÉE

Formation de petites équipes (de 3 ou 4 participantes). Chaque équipe prépare de courtes histoires à l'aide de la feuille de consignes «Madame, que faites-vous dans la vie?». Mise en commun en grand groupe.

RESSOURCES HUMAINES

Une animatrice.

MATÉRIEL

- . Feuille de consignes «Madame, que faites-vous dans la vie?».
- . Feuilles et crayons (ou magnétophones et cassettes, si les participantes ont des difficultés à écrire).

PLAN D'ANIMATION

1. L'animatrice présente les objectifs d'apprentissages et le déroulement de cet atelier en deux temps. Elle précise également que la première partie de l'atelier permettra de préparer une banque d'histoires que les participantes simuleront lors de la dernière rencontre.

2. Les participantes forment des petites équipes. Une secrétaire est choisie. L'animatrice remet les feuilles de consignes et s'assure que toutes les comprennent.
10 minutes
3. Les participantes imaginent des courtes histoires à partir de la feuille de consignes «Madame, que faites-vous dans la vie?». L'animatrice circule entre les équipes et aide, s'il y a lieu, les participantes à formuler leurs histoires.
20 minutes
4. Retour en grand groupe.
L'animatrice invite chaque équipe à faire connaître aux autres leurs histoires. L'animatrice recueille les feuilles sur lesquelles les histoires sont notées. Elle rappelle que la banque d'histoires sera utilisée à la prochaine et dernière rencontre.
5 minutes

Durée totale: 35 minutes

M**Feuille de consignes****«Madame, que faites-vous dans la vie?».**

Les circonstances où l'on se trouve en situation de faire valoir ses compétences sont nombreuses.

En voici quelques-unes:

- . Lorsqu'on veut obtenir un emploi;
- . Lorsqu'on veut poursuivre ses études et faire reconnaître ce que l'on sait déjà;
- . Lorsqu'on veut obtenir une promotion;
- . Lorsqu'on veut assumer de nouvelles responsabilités dans un groupe;
- . Lorsqu'on veut se faire respecter par ses enfants;
- . Lorsqu'on fait une nouvelle rencontre et qu'on veut impressionner cette personne...

À partir de ces circonstances ou bien de d'autres, on peut imaginer toute sortes de situations où une femme a à faire valoir ses compétences.

Ces histoires seront mises en «banque» et seront utilisées plus tard. Pour l'instant, la banque ne contient que trois histoires. Votre équipe est invitée à imaginer des histoires qui pourraient arriver à une ou à l'autre membre de votre équipe. Vous pouvez en composer autant que le temps alloué vous le permet.

Vos histoires peuvent se rapprocher de faits vécus. Pour que l'histoire soit acceptée dans la banque, il faut:

- . Deux personnages;
- . Un personnage féminin se trouvant en position de faire valoir ses compétences;
- . Un lieu (ex.: une fête, un bureau);
- . Une histoire courte;
- . L'histoire doit se terminer par la question « Madame, que faites-vous dans la vie?» ou une question semblable.

Voici les trois premières histoires en banque.

1. Michelle est témoin au mariage de sa petite soeur. Son jeune beau-frère lui présente un cousin très sympathique. À la fête, celui-ci vient s'asseoir à côté de Michelle. Après avoir parlé du succès de la noce, il lui demande: «Et vous Michelle, que faites-vous dans la vie?».

2. Pierre a 16 ans et il est révolté. Il cause beaucoup de soucis à sa mère, Cécile. Au cours d'une dispute à la maison Pierre dit à Cécile qu'elle n'a pas de conseils à lui donner sur ce qu'il devrait faire dans la vie. Il lui dit: «Pour qui tu te prends maman, sais-tu faire autre chose que du ménage..?»
3. Simone a rendez-vous au bureau d'une conseillère de la commission scolaire. Simone veut savoir ce qu'elle doit faire pour suivre un cours de fleuriste. La conseillère évalue avec elle si elle doit suivre tous les cours au programme. Elle demande à Simone:« Parlez-moi des qualités que vous possédez déjà et qui sont nécessaires pour faire ce métier-là».

Maintenant, place à votre imagination!

Atelier 12: ATELIER DE REMPLACEMENT

«Madame, que faites-vous dans la vie?»

Deuxième partie (Jour 8)

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

À la fin de cet atelier, les participantes seront capables:

- . De stimuler leur imagination pour se préparer à toutes sortes de situations;
- . De cerner le mieux possible les exemples qu'elles peuvent utiliser selon les circonstances;
- . D'appliquer à leurs propres expériences la notion de transférabilité;
- . De faire valoir leurs propres compétences génériques développées dans l'ensemble de leurs expériences de travail (travail au foyer, travail bénévole, femme collaboratrice et autres).

MÉTHODE SUGGÉRÉE

Travail en dyades où les participantes simuleront une situation dans laquelle où elles doivent faire valoir leurs propres compétences, et partage en groupe.

RESSOURCES HUMAINES

Une animatrice.

Deux animatrices pourront offrir un meilleur soutien au travail des dyades.

MATÉRIEL

- . La banque d'histoires préparées au cours de la rencontre précédente. Idéalement, l'animatrice aura mis une à la suite des autres les histoires et elle aura fait des photocopies;
- . Les participantes utilisent les documents qu'elles jugent utiles.

PLAN D'ANIMATION

1. L'animatrice rappelle les objectifs et le déroulement de ce dernier atelier. Elle invite chaque participante à choisir une histoire qui pourrait un jour lui arriver.
2. Les participantes se mettent deux par deux. L'animatrice donne les consignes verbalement.
10 minutes
3. Dans chaque dyade, on détermine la première histoire à jouer. Chacune prend quelques minutes pour se préparer à jouer un des deux rôles de cette histoire. Ensuite, on joue l'histoire où une des deux participantes s'exerce à faire valoir ses compétences. Une fois qu'on a joué la première histoire, on passe à la seconde. L'animatrice circule entre les dyades; elle s'assure que les consignes sont respectées et elle valide les exemples trouvés.
30 minutes
4. Retour en grand groupe
L'animatrice invite les participantes qui se sentent à l'aise à improviser, à nouveau, devant tout le groupe leur jeu de rôle. Échanges.
15 minutes

Durée totale: 55 minutes

Retour Bloc 3: Modifié

MÉTHODE SUGGÉRÉE

Échange en grand groupe.

RESSOURCES HUMAINES

Une animatrice. Lorsqu'il y a eu une deuxième animatrice dans certains ateliers, il peut être intéressant qu'elle participe à ce retour.

MATÉRIEL

- . À chaque participante: «Pour organiser mes documents», version modifiée;
- . Les photos de magazine utilisées à l'Activité d'accueil (s'il y a lieu).

PLAN D'ANIMATION

1. L'animatrice demande aux participantes si elles ont la certitude que leurs compétences génériques fortes peuvent leur servir dans des projets futurs, et si elles savent comment les faire valoir auprès de leur entourage.
2. L'animatrice remet aux participantes la feuille, version modifiée, pour ordonner leur matériel. Elle aide les participantes à organiser leur matériel.
3. L'animatrice invite les participantes à nommer ce qu'elles retirent de plus important de l'ensemble de la démarche QUESTION DE COMPÉTENCES.

Si l'Activité d'accueil a été utilisée, l'animatrice peut réutiliser les photos pour l'évaluation de la démarche et de son impact sur les projets d'avenir des participantes. Elle peut, par exemple, demander si, après avoir complété la démarche, les participantes choisiraient encore la même deuxième photo. Échanges.

4. S'il y a lieu, l'animatrice fournit des renseignements sur d'autres ressources que les participantes pourraient utiliser pour poursuivre leur démarche d'autonomie.

Durée totale: 1 heure

«Pour organiser mes documents»

*Tout au long de la démarche
« Question de compétences »,
vous avez recueilli du matériel.
Voici une feuille repère
pour vous aider à le mettre en ordre
pour vos futures consultations.*

- A - Inventaire des expériences des femmes au foyer;
- B - Fiche-bilan du travail au foyer;
- C - Inventaire des expériences bénévoles et autres;
- D - Fiches-bilan pour les autres expériences;
- E - Définition de compétence générique;
- F - Grille d'auto-évaluation;
- G - 13 fiches « Découvrir mes compétences fortes »;
- H - Liste des treize compétences génériques;
- I - Les personnages publics;
- J - Remplacer par la feuille M;
- K - Remplacer par la feuille M;
- L - « Pour organiser mes documents »;
- M - Feuille de consignes « Madame, que faites-vous dans la vie? ».

Voici une suggestion pour mettre tout cela en ordre:

Côté gauche de la pochette
(documents généraux)

- A - Inventaire des expériences des femmes au foyer;
- C - Inventaire des expériences bénévoles et autres;
- E - Définition de compétence générique;
- H - Liste des treize compétences génériques;
- I - Les personnages publics;
- K - Remplacer par la feuille M;
- L - « Pour organiser mes documents ».

Côté droit de la pochette
(documents personnels)

- B - Fiche-bilan du travail au femmes au foyer;
- D - Fiches-bilan pour les autres expériences;
- F - Grille d'auto-évaluation;
- G - Fiches « Découvrir mes compétences fortes » avec exemples;
- J - Remplacer par la feuille M;
- M - Feuille de consignes « Madame, que faites-vous dans la vie? ».

7. Comment annoncer QUESTION DE COMPÉTENCES?

Certains centres de femmes ont rencontré des difficultés à inciter les femmes à s'inscrire à la démarche Question de compétences. Deux facteurs peuvent expliquer le peu d'engouement des femmes:

1. Plusieurs femmes mystifient le mot «compétences». Il n'est pas nécessaire de l'utiliser dans l'annonce.
2. La notion populaire du travail au foyer est péjorative, et les femmes ne voient pas d'emblée l'utilité de s'y attarder.

Avant d'annoncer les sessions et de rédiger le matériel de promotion, il est conseillé de faire un portrait de la clientèle que le groupe de femmes vise et de préciser pourquoi la démarche QUESTION DE COMPÉTENCES pourra leur être utile.

Il est important de cibler sa clientèle et de s'assurer que l'annonce ne crée pas de confusion sur les objectifs que les sessions permettront d'atteindre. D'autre part, l'expérience nous montre que les femmes ne sont pas spontanément convaincues de l'utilité de faire le bilan de leurs expériences de travailleuses au foyer ou du fait qu'elles possèdent déjà plusieurs compétences. L'annonce sert de première sensibilisation.

Voici deux exemples sommaires menant à la préparation d'une annonce ciblant la clientèle.

Exemple 1

Le Centre des femmes de Berri sur Mer dresse un bref portrait des femmes qui suivent ses activités.

Ce sont surtout des femmes de 30 à 50 ans. Plusieurs d'entre elles ont deux ou trois enfants et sont cheffes de famille. Il y a un groupe d'une trentaine de femmes qui participent régulièrement aux activités, qui sont célibataires et sans enfant.

Plus de la moitié des participantes ont une expérience de travail rémunéré saisonnier ou de travail dans les services et l'hôtellerie. Quelques-unes ont occupé des emplois à temps plein dans les grands centres. Les autres ont une grande expérience de travail à la maison ou elles sont assez engagées dans le soutien personnel à leur entourage.

Le Centre Berri sur Mer croit que la démarche QUESTION DE COMPÉTENCES serait très profitable aux femmes qui sont restées longtemps à la maison. Elles ont souvent de grands-es adolescents-es qui les dévalorisent. Mais, on n'est pas certaines qu'un nombre suffisant de ces femmes aura la disponibilité de participer à l'ensemble de la session. Celle-ci pourrait donc être offerte plus largement à toutes celles qui désirent mieux se connaître et qui souhaitent valoriser des capacités développées dans leur vie personnelle.

Texte possible de l'annonce (publiée avec l'ensemble de la programmation)

Des projets d'avenir?

Dans cette série de huit ateliers, le Centre des femmes de Berri sur Mer vous aidera à voir ce que votre travail à la maison ou à l'extérieur, salarié ou non salarié, vous a permis d'apprendre et de faire. On verra comment vous pouvez réutiliser vos différentes expériences de vie pour développer une plus grande autonomie dans vos projets d'avenir (retour aux études, nouvelles relations personnelles, nouveau travail, etc.). Bienvenue aux femmes qui sont à la maison.

Exemple 2

La Maison d'hébergement Cap d'Espérance dresse un bref portrait des femmes qu'elle accueille.

Ce sont des femmes victimes de violence conjugale, ayant de 17 à 70 ans. Ce sont les femmes en bas de 35 ans qui fréquentent le plus la maison. La majorité ont des enfants. La Maison offre un suivi lorsque les femmes retournent vivre dans la communauté. C'est à ces femmes qu'on voudrait offrir QUESTION DE COMPÉTENCES.

Quelques femmes sont assez scolarisées et ont une expérience de travail rémunéré. D'autres ont surtout de l'expérience de travail à la maison sauf les plus jeunes qui n'ont souvent ni expérience du marché du travail, ni beaucoup d'expérience de travail à la maison ou de travail bénévole.

La Maison Cap d'Espérance croit que la démarche QUESTION DE COMPÉTENCES serait très profitable aux femmes qui commencent à envisager leur avenir sans leur conjoint, mais qui ne savent pas encore très bien ce qu'elles veulent et peuvent faire et dont la confiance en elles a été fortement ébranlée.

Texte possible de l'annonce (publiée dans un petit bulletin envoyé à toutes les anciennes résidentes)

Tu veux reprendre confiance en toi?

La Maison Cap d'Espérance t'offre de participer à des rencontres avec une dizaine d'autres femmes ayant été victimes de violence conjugale. Ces rencontres t'aideront à réutiliser tes expériences de travail pour développer une plus grande autonomie dans tes projets d'avenir (retour aux études, nouvelles relations, nouveau travail, etc.).

Les expériences de travail dont nous parlerons vont toucher le travail payé ou non. On tiendra compte du travail fait lorsque tu étais adolescente, du travail fait avant de te marier, du travail que tu as fait à la maison et de tous ceux dont tu pourras te rappeler.

8. En guise de conclusion

La démarche QUESTION DE COMPÉTENCES, une fois adaptée, peut assurément permettre aux femmes d'être mieux outillées pour se bâtir et mettre à exécution des projets d'avenir. Ces projets sauront favoriser leur autonomie et mettre à profit des compétences génériques qu'elles possèdent déjà.

Pour certaines, cette démarche sera peut-être une première étape de sensibilisation à une éventuelle intégration au marché du travail.

Pour d'autres, ce sera l'occasion de confirmer certains choix et de poursuivre, avec plus d'assurance et avec un horizon plus ouvert, une vie dans laquelle elles ont de nombreuses satisfactions.