

Le travail au foyer et le travail bénévole des femmes sont porteurs de compétences

Hélène Paré

Volume 3, Number 2, Fall 1990

Pratiques féministes

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/301093ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/301093ar>

[See table of contents](#)

Article abstract

Cet article présente un outil de reconnaissance des compétences utilisé auprès des femmes en recherche d'emploi. L'auteure décrit les principaux éléments de l'outil de même que la démarche qu'il propose, et soumet quelques réflexions sur les résultats de ce type de pratique, pour les femmes elles-mêmes et en regard du marché du travail.

Publisher(s)

Les Presses de l'Université du Québec à Montréal

ISSN

0843-4468 (print)

1703-9312 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Paré, H. (1990). Le travail au foyer et le travail bénévole des femmes sont porteurs de compétences. *Nouvelles pratiques sociales*, 3(2), 117–128. <https://doi.org/10.7202/301093ar>



Le travail au foyer et le travail bénévole des femmes sont porteurs de compétences

Hélène PARÉ
Institut canadien d'éducation des adultes

Cet article présente un outil de reconnaissance des compétences utilisé auprès des femmes en recherche d'emploi. L'auteure décrit les principaux éléments de l'outil de même que la démarche qu'il propose, et soumet quelques réflexions sur les résultats de ce type de pratique, pour les femmes elles-mêmes et en regard du marché du travail.

L'intervention auprès des femmes peu scolarisées qui veulent retourner sur le marché du travail prend diverses formes et a recours à un certain nombre d'activités et d'outils différents. Un de ces outils s'appelle *Question de compétences* et a été mis à la disposition des organismes au début de 1990, pour aider les femmes à établir des correspondances entre leur expérience de travail au foyer et certaines exigences du marché du travail.

La diffusion de cet outil est récente, si bien que ses particularités ne sont pas encore très bien connues en dehors des milieux qui s'occupent de l'intégration des femmes au marché du travail, comme c'est le cas, du reste, de la plupart des aspects concrets des pratiques dans ce domaine. Voilà pourquoi il m'a semblé opportun de présenter une description assez détaillée de *Question de compétences*. Cette description permet de mieux situer certains choix qui ont présidé à la réalisation de l'outil et de mettre en lumière certains de ses aspects novateurs. Elle est suivie de quelques réflexions sur les résultats observés au cours des premiers mois de son utilisation par divers groupes.

LEVER LES OBSTACLES À L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Combien y a-t-il de commis-bouchères, de magasinnières, de monteuses d'appareils électroménagers, de vendeuses de matériel de construction, de soudeuses de petits objets, de vendeuses au comptoir de pièces d'automobiles? En général, pour les femmes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires et dont l'expérience de travail a surtout été acquise au foyer et dans des activités bénévoles, les chances d'occuper ces emplois sont minces. Pourtant, les emplois de ce genre n'exigent pas toujours un diplôme d'études secondaires¹; plusieurs employeurs offrent en effet une formation en cours d'emploi.

Mais la plupart des employeurs vont spontanément choisir un jeune homme de 18 ans, sans expérience, plutôt qu'une femme de 25 à 35 ans ayant plusieurs années d'expérience de travail au foyer. Tout comme notre société dans son ensemble, ces employeurs ne connaissent pas et ne reconnaissent pas la valeur du travail au foyer et du bénévolat; ils ne connaissent pas davantage, les apprentissages qui s'y font. Les femmes elles-mêmes ont de la difficulté à accorder de la valeur à leur propre travail

1. Le diplôme d'études secondaires (DES) demeure malgré tout le niveau d'études auquel toute personne doit minimalement avoir accès.

non rémunéré. Elles ne sont pas portées à reconnaître les connaissances, les habiletés et les attitudes qu'elles y ont acquises.

Au Québec, cette situation préoccupe depuis longtemps l'ensemble des groupes qui souhaitent lever les obstacles à l'autonomie économique des femmes. Elle préoccupe tout particulièrement les groupes qui aident les femmes en recherche d'emploi à intégrer le marché du travail et à s'y maintenir. Parmi les méthodes que ces groupes utilisent, la formation tient une place importante. Plusieurs ont mis au point des démarches et des instruments de formation adaptés à la situation des femmes et à leurs objectifs professionnels.

Jusqu'à présent, toutefois, les intervenantes possédaient peu d'outils pour aider ces dernières à faire le bilan de leur expérience de travail au foyer et à en dégager les éléments qui pourraient leur être utiles ailleurs, en particulier sur le marché du travail. Aussi, les méthodes mises au point en reconnaissance des acquis, bien que très intéressantes, pouvaient difficilement servir aux femmes peu scolarisées. De plus, elles proposaient peu de liens avec le marché du travail².

QUESTION DE COMPÉTENCES: UN OUTIL AU SERVICE DES FEMMES

C'est ainsi qu'à l'automne 1987, trois organismes³ ont entrepris la production d'un nouvel outil, dans l'espoir d'aider les femmes à redonner de la valeur à leur expérience de travail et à faire valoir auprès d'employeurs éventuels certaines compétences acquises dans le travail au foyer et le bénévolat.

2. C'est le cas par exemple de la méthode du «portfolio» de Marthe Sansregret, adaptée par Ginette Robin. Il s'agit d'une méthode d'une grande valeur, mais peu pratique pour les femmes peu scolarisées (voir ROBIN, 1988). Par ailleurs, depuis quelques années, des commissions de formation professionnelle travaillent avec le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle à l'adaptation d'une méthode américaine de reconnaissance des compétences professionnelles en rapport étroit avec le marché du travail.

3. Ces trois organismes sont les suivants: le Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi (COFFRE), qui travaille auprès des femmes de la région de Saint-Jean-sur-Richelieu désireuses de réintégrer le marché du travail; Relais-femmes, qui offre aux groupes de femmes du Québec des services de recherche, de formation, de documentation et d'expertise, avec la collaboration des universités; l'Institut canadien d'éducation des adultes (ICÉA), un lieu de recherche, d'information et de concertation en éducation des adultes, qui a développé une expertise particulière dans le dossier de la reconnaissance des acquis. Ce projet a été réalisé avec l'aide financière d'Emploi et Immigration Canada, dans le cadre du Programme d'aide à l'innovation. Le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu du Québec et Shell Canada ont aussi contribué à certaines étapes du projet.

Pour atteindre son objectif, l'outil devait convenir à la situation de femmes peu scolarisées, tant par son contenu que par les activités proposées. Ces dernières devaient, par exemple:

- être stimulantes et favoriser la prise en charge par les femmes de leur propre cheminement de formation; elles devaient aussi favoriser l'apprentissage, de même que l'auto-évaluation;
- être diversifiées, comprendre des activités de groupe et des activités individuelles.

Les activités proposées devaient par ailleurs former un ensemble complet et cohérent, tout en pouvant s'intégrer de diverses façons aux démarches déjà en usage dans les groupes d'intervention auprès des femmes en recherche d'emploi. En décembre 1989, *Question de compétences* avait pris corps⁴.

Question de compétences, c'est tout à la fois une démarche qui se déroule sur trois jours (18 heures), un cahier de formation pour les animatrices, une vidéo et son document d'accompagnement, de même que divers documents remis aux femmes qui participent à la démarche. La démarche se compose de trois grandes étapes, comprenant chacune quatre ateliers:

- Travail au foyer et travail bénévole: l'inventaire des expériences des femmes;
- L'auto-évaluation des compétences génériques acquises au foyer et dans le travail bénévole;
- Le transfert de compétences, du travail au foyer au travail rémunéré.

L'inventaire des expériences

Au cours de la première étape, les femmes doivent revenir sur leur expérience de travail au foyer, pour faire le tour de ses composantes et des tâches qui en font partie, les nommer et ensuite les classer, selon qu'il s'agit de soin des personnes, de travail ménager ou d'administration domestique. Elles sont aussi amenées à identifier des capacités ou des connaissances qu'elles ont acquises dans l'exécution de ces tâches. Pour plusieurs femmes, ce retour sur le travail au foyer, au moment même où elles découvrent qu'il leur pèse et où elles font l'effort de lui tourner le

4. Trois personnes ont successivement assuré la coordination du projet, de même que la recherche, la conception et la rédaction de l'outil: Ginette Busque, Fernande Roy et Rachel Bélisle.

dos pour chercher un travail rémunéré, n'est pas un exercice de tout repos. C'est pourquoi divers instruments et activités ont été conçus pour alléger le travail. Par exemple:

- *vidéo*, dont un extrait présente brièvement la démarche;
- mises en situation autour du thème du travail au foyer, pour lesquelles des *cartes à jouer* ont été conçues; l'exercice se fait en petites équipes;
- *inventaire type*, dans lequel les expériences des femmes ont été partagées en quatre catégories: responsabilités familiales, travail ménager, administration domestique et activités domestiques facultatives;
- *fiche-bilan*, où chaque participante dresse la liste des tâches qu'elle préfère ou qu'elle exécute le mieux, des capacités et des connaissances que ces tâches lui ont permis de développer.

Les expériences bénévoles, le travail de femme collaboratrice (non rémunéré) et la formation sont examinés à leur tour. Le travail rémunéré ne fait pas l'objet d'une activité particulière, puisque la majorité des organismes susceptibles d'utiliser la démarche ont déjà des exercices à proposer concernant la rédaction d'un curriculum vitæ.

L'auto-évaluation des compétences génériques

Le deuxième bloc d'exercices est tout entier consacré aux compétences génériques, à leur évaluation et à l'identification par les femmes de leurs compétences fortes. Dans le domaine de l'éducation, il est couramment admis d'établir une distinction entre deux types de compétences: les compétences spécifiques, qui correspondent à des fonctions ou des tâches précises, et les compétences «génériques» (de l'expression américaine *generic skills*), qui sont de l'ordre des capacités et sont transférables d'une fonction à une autre, d'un milieu à un autre.

La démarche *Question de compétences* se limite à l'examen de compétences génériques. Plusieurs considérations sont à l'origine de ce choix. Tout d'abord, les études menées au Québec sur le travail au foyer ont mis en évidence les compétences que les femmes reconnaissent avoir acquises dans ce contexte ou dans celui du bénévolat⁵. S'il est vrai que l'on peut établir des correspondances entre bon nombre des tâches accomplies au foyer et certaines fonctions rémunérées, il existe un autre

5. Les principaux ouvrages consultés sont VANDELAC *et al.* (1985), BLAIS et THÉRIAULT (1985), Monique VALLÉE (1986), LAMOUREUX (1985) et PICHIÉ (1988).

niveau de correspondance, plus général. C'est là que se situent les compétences génériques, qui peuvent être mises en œuvre à un degré ou un autre dans tous les milieux de travail.

Du côté du marché du travail, par ailleurs, ces compétences sont aussi recherchées. En effet, pour des emplois non spécialisés, les employeurs ont souvent recours à une main-d'œuvre qui présente des qualités telles que la capacité d'adaptation, le sens des responsabilités et la capacité de travailler en équipe, par exemple, plutôt que des connaissances ou des compétences liées à l'exécution d'une tâche particulière.

Treize compétences génériques font l'objet d'un examen dans la démarche *Question de compétences*⁶. Ces compétences sont illustrées dans treize séquences de la vidéo; il s'agit de séquences dramatiques qui présentent des moments de la vie courante et des personnages auxquels les participantes peuvent s'identifier. En visionnant et en commentant chacune des séquences, les participantes apprennent à reconnaître un certain nombre de comportements et à identifier les compétences qui s'y rattachent. L'animatrice les amène à adopter, pour chaque compétence, une formulation précise, qui pourra leur être fort utile lorsqu'elles voudront faire valoir leurs compétences auprès des employeurs.

L'exercice suivant, l'auto-évaluation des compétences génériques, constitue le cœur de la démarche *Question de compétences*. Les participantes ont alors à remplir individuellement une grille d'auto-évaluation, où sont inscrits 76 énoncés correspondant à autant de comportements⁷. Elles ont quatre choix pour indiquer dans quelle mesure chacun des comportements décrits leur ressemble. C'est ainsi que les participantes en viennent à identifier de trois à cinq compétences fortes. Les fiches correspondant à leurs compétences fortes serviront aussi à noter des exemples concrets, tirés de leurs expériences, qui démontrent qu'elles possèdent bien ces compétences. Ainsi, ce sont les femmes elles-mêmes qui évaluent dans quelle mesure elles possèdent telle ou telle compétence forte et quelle est l'importance relative de chacune.

6. Ces compétences sont les suivantes: le sens des responsabilités, le sens du travail bien fait, le sens des relations interpersonnelles, le sens de l'organisation, la capacité de travailler en équipe, la créativité, la ténacité, l'initiative, la confiance en soi, la capacité d'adaptation, le leadership, la capacité d'effectuer un travail répétitif et la capacité de travailler sous pression.

7. Voici quelques exemples d'énoncés: «Je cherche à me sortir seule des problèmes que je rencontre», «Dans un travail de groupe, je vois à ce que le but du groupe soit atteint», «Quand je termine un travail, je m'assure que rien n'a été oublié», «J'ai de la facilité à prendre des décisions».

Le transfert de compétences

Après avoir fait le tour de leur expérience de travail non rémunéré, après avoir reconnu les compétences rattachées à cette expérience, après les avoir évaluées de manière à identifier leurs compétences les plus fortes, les participantes apprennent, au cours du dernier bloc d'ateliers, comment transférer ces compétences sur le marché du travail. Les explications de l'animatrice et le recours à un jeu de rôles leur permet tout d'abord de se familiariser avec la notion de transférabilité, c'est-à-dire le fait que des connaissances et des habiletés acquises dans un milieu peuvent être utilisées dans un autre. C'est ensuite vers le marché du travail que l'on attire leur attention. Comme les participantes sont en général peu scolarisées et ont une expérience limitée du marché du travail, ce sont surtout les emplois non spécialisés qui peuvent présenter un intérêt pour elles. L'animatrice leur fait donc connaître davantage un certain nombre d'emplois non spécialisés et les amène à identifier les compétences génériques auxquelles ils font appel. La *vidéo*, qui présente une description sommaire de douze emplois non spécialisés, sert de support à cet atelier⁸.

Les deux derniers ateliers sont consacrés à la préparation d'une entrevue d'embauche, au cours de laquelle les participantes devront faire valoir les compétences qu'elles se sont reconnues. Plusieurs instruments sont utilisés dans cet atelier: les *fiches* correspondant à leurs compétences fortes, des *monographies* sur des emplois non spécialisés, de même que la *vidéo*. La dernière partie de la *vidéo* présente en effet une situation semblable à celle des participantes: une simulation d'entrevue d'embauche, dans un groupe d'intégration au marché du travail, au cours de laquelle la candidate fait appel à son expérience de travail au foyer et de bénévolat pour convaincre l'employeur qu'elle possède bien les compétences requises par l'emploi postulé et qu'elle sera capable de les mettre en œuvre.

La majorité des groupes d'intégration au marché du travail ont déjà des exercices de simulation d'entrevue à l'intérieur de leur programme. Plusieurs ont également des activités liées à l'orientation professionnelle ou scolaire des femmes. Les exercices du dernier bloc de *Question de compétences* ne visent pas à remplacer ces activités. Leur originalité réside plutôt dans le travail lié au processus de transfert des compétences génériques.

8. Les emplois illustrés sont les suivants: soudeuse de petits objets, commis aux pièces, conductrice d'autobus, commis général de bureau, cuisinière d'établissement, vendeuse de matériel de rénovation, de décoration et de construction, assembleuse, concierge, commis-bouchère, pelliculeuse, caissière, commis à l'expédition et à la réception.

Ces exercices permettent en effet aux femmes de faire des liens, sur la base de leurs propres compétences, entre le travail au foyer et un ou plusieurs emplois susceptibles de les intéresser. Ils leur permettent de «se voir» dans ces emplois et, plus concrètement encore, dans une situation où elles font part à un employeur de leur bagage de compétences.

LES RÉSULTATS DE LA DÉMARCHE

Au cours de l'automne 1989, sept groupes ont expérimenté la démarche auprès de 74 femmes. Cette expérimentation a permis d'évaluer certains aspects de l'outil et, quelques mois plus tard, 53 femmes ont répondu à une enquête de relance.

La portée réelle de l'outil sur le marché du travail n'a pas été évaluée de façon systématique. Il serait d'ailleurs difficile de faire la part des choses entre la reconnaissance des compétences et les autres éléments du programme des groupes d'intégration au marché du travail: à partir des activités d'accueil jusqu'aux démarches auprès des employeurs, en passant par l'exploration des aptitudes et la préparation du C.V. Par ailleurs, l'état du marché du travail, dans les villes où l'expérimentation a eu lieu comme dans l'ensemble du Québec, joue aussi un rôle déterminant.

D'après l'évaluation qui a été faite dans le cadre du projet et les témoignages de plusieurs intervenantes, les femmes s'identifient aisément aux personnages de la vidéo, aussi bien ceux des séquences qui illustrent les treize compétences que ceux de la préparation à l'entrevue. Les intervenantes ont observé qu'à la fin de la démarche, les femmes avaient nettement plus confiance en elles-mêmes et en leurs possibilités, qu'elles avaient enrichi leur vocabulaire en ce qui a trait à leurs compétences et aux réalités du marché du travail et qu'elles avaient bien intégré la notion de transfert de compétence. Une fois la démarche terminée, soulignaient plusieurs, on peut pratiquement mesurer la distance parcourue entre le moment où une femme était convaincue qu'elle «ne savait rien faire» et le moment où elle se prépare à convaincre du contraire un employeur éventuel.

Lors de l'enquête de relance, même si de deux à cinq mois séparaient cette enquête du moment où les participantes avaient terminé la démarche, celles-ci pouvaient pour la plupart nommer les compétences fortes qu'elles s'étaient reconnues. Elles les avaient utilisées au cours de diverses entrevues d'embauche et en utilisaient une bonne partie dans leur emploi⁹.

9. Quant aux types d'emplois qu'elles avaient trouvés, l'éventail en est assez vaste, mais ils correspondent à ce qui est généralement accessible aux personnes peu scolarisées. Toutefois, seul un examen plus approfondi pourrait donner une idée de la rémunération de ces femmes, de leurs conditions de travail, de la précarité ou de la stabilité de leur emploi et des possibilités d'avancement à leur portée.

Parmi les facteurs qui sont à l'origine de ces résultats, plusieurs correspondent à autant de choix posés par les responsables du projet. Le premier de ces facteurs est lié au travail en groupe; il s'agit de l'effet de renforcement que le groupe exerce sur la confiance de chaque femme envers elle-même. Chacune n'est plus «un cas» plus ou moins isolé, mais plutôt une femme dont l'histoire et l'expérience ressemblent par moments à celle des autres. Les souvenirs des unes éveillent ceux des autres. Les découvertes des unes suscitent la sympathie des autres. Les encouragements comme les critiques des unes font progresser la prise de conscience des autres.

Dans un grand nombre de cas, les femmes qui ont fait une démarche de groupe afin de retourner sur le marché du travail demeurent en contact avec une ou deux femmes rencontrées à cette occasion. Elles s'informent alors du succès de leurs démarches de recherche d'emploi, de leur façon de s'organiser à la maison, de leurs conditions de travail. Elles continuent à se soutenir mutuellement.

Le deuxième facteur est la reconnaissance et l'évaluation par les femmes de leurs propres compétences génériques. L'évaluation des compétences dans le cadre d'une intervention professionnelle peut sans doute confirmer la présence de certaines aptitudes et de certaines compétences, de même que leur valeur dans un processus d'intégration au marché du travail. Mais l'auto-évaluation des compétences permet aux femmes de prendre conscience par elles-mêmes de la valeur de leur expérience et des acquis qui s'y rattachent: cette valeur, qui n'était pas visible à leurs yeux, le devient. L'auto-évaluation a en outre une fonction démystificatrice: elle permet aux femmes de connaître de l'intérieur un processus d'évaluation, son mécanisme et ses critères.

En conséquence, elles semblent mieux en mesure de s'en approprier les résultats: en appuyant leur conviction sur des constats qu'elles auront elles-mêmes faits, elles pourront poser des choix professionnels plus éclairés et devenir plus convaincantes lorsqu'elles se présenteront devant des employeurs et affirmeront qu'elles possèdent telle ou telle compétence. Ainsi le processus d'auto-évaluation constitue un des moyens qui favorisent l'accroissement de l'autonomie des femmes. C'est pourquoi cette activité occupe une place centrale dans la démarche.

Le troisième facteur, très lié au deuxième, est l'identification par les femmes de leurs compétences fortes. La démarche les amène non seulement à accorder de la valeur à l'ensemble de leurs compétences, mais aussi à faire des distinctions parmi leurs acquis, à circonscrire leurs compétences les plus fortes et à les nommer, dans des termes qu'elles comprennent et que les employeurs éventuels comprendront également.

Le quatrième facteur est constitué par les liens que les femmes peuvent faire, concrètement, entre leur expérience et leurs possibilités, du début à la fin de la démarche. Chacune des douze étapes s'appuie sur une ou plusieurs des étapes précédentes. Chacune fait référence à l'expérience des femmes au foyer ou aux compétences génériques qui s'y rattachent. En franchissant ces étapes, les femmes en viennent à comprendre que la recherche d'un emploi ne se résume pas à un saut dans l'inconnu, puisqu'à tout moment elles peuvent se reporter à ce qui leur appartient et qui leur est familier. Elles en viennent également à découvrir que leurs possibilités, du côté du marché du travail, sont plus grandes qu'elles le croyaient, en dépit de leur faible scolarisation.

Enfin, le cinquième facteur, et non le moindre, est la qualité de l'encadrement. Tout en étant une démarche de formation, *Question de compétences* est également une démarche d'accompagnement. Dès le départ, l'animatrice met les participantes en situation de découvrir des choses sur elles-mêmes et sur leur expérience. Après chaque bloc d'ateliers, l'animatrice revient sur le travail accompli et vérifie si les femmes sont prêtes à passer à l'étape suivante. La progression même de la démarche et sa réussite supposent que l'animatrice reconnaît elle-même la valeur du travail au foyer, connaît bien les participantes et est en mesure de proposer des pistes de solution lorsqu'elles rencontrent des obstacles.

CONCLUSION

Pendant trop longtemps, les femmes ont cru que les années où elles étaient «absentes» du marché du travail ne pouvaient être qu'un obstacle à leur retour en emploi, une espèce de tache indélébile susceptible de faire baisser la valeur de leur curriculum vitæ. Les auteures de *Question de compétences* ont fait le pari que, bien au contraire, l'expérience des femmes au foyer et dans le bénévolat pouvait non seulement être invoquée dans leur recherche d'un emploi, mais accroître leurs chances d'en trouver. Cette expérience permet en effet d'acquérir des compétences génériques qui sont en demande dans une foule d'emplois. De nuisible qu'elle était en apparence, l'expérience des femmes devient donc un atout sur lequel elles peuvent prendre appui.

Bien sûr, tous les atouts ne sont pas de leur côté, loin de là. Si la démarche *Question de compétences* aide les femmes à reconnaître leurs propres compétences et à se convaincre de leur valeur, si elle accroît leur confiance en elles, si elle enrichit leur vocabulaire de manière significative, elle ne suffit pas à renverser tous les obstacles à l'accès des femmes à des emplois convenables. Et ces obstacles sont de taille: les emplois sont

rare, la majorité des nouveaux emplois sont précaires, bon nombre d'employeurs continuent d'embaucher de préférence des hommes ou d'exiger le diplôme d'études secondaires sans véritable nécessité, mais parce que c'est un moyen rapide de sélectionner des candidats. En conséquence, les voies d'accès au marché du travail demeurent étroites et peu nombreuses pour les femmes.

Certaines de ces voies passent par la formation et plusieurs femmes découvrent au cours de la démarche qu'elles aimeraient poursuivre des études professionnelles. Quelques-unes seulement y parviennent, à la faveur d'un heureux hasard qui a fait coïncider leurs besoins et les critères d'un programme gouvernemental. Mais les possibilités de se former tout en subvenant à ses besoins demeurent encore limitées. Dans ce contexte, les groupes d'intégration à l'emploi ont un rôle important à jouer pour donner aux femmes une image exacte du marché du travail et *Question de compétences* est un des outils dont ils peuvent se servir pour équiper les femmes et les aider à comprendre que les obstacles qu'elles rencontrent sont souvent attribuables à tout autre chose que leur manque d'expérience ou de compétence.

Enfin, une démarche de ce genre a bien peu d'effet si elle est isolée. Elle prend tout son sens si on la replace à l'intérieur d'un ensemble d'interventions destinées à améliorer non seulement l'accès des femmes à des emplois convenables, mais aussi la situation générale de l'emploi, de même que l'accès à une formation qui accroît les qualifications professionnelles.

Bibliographie

- BLAIS, Madeleine et Ginette THÉRIAULT (1985). *Reconnaissance des acquis du point de vue des femmes*, Montréal, ICÉA, 104 p.
- ICÉA, RELAIS-FEMMES et COFFRE (1989). *Question de compétences: un outil au service des femmes*, Montréal. Cet outil d'intervention auprès des femmes en recherche d'emploi comprend les éléments suivants: Cahier de formation, 191 p.; Vidéo, 58 min.; Document d'accompagnement de la vidéo, 48 p.; Prêt-à-photocopier, 45 p.; Cartes à jouer, 14; pochettes pour les participantes et autocollants.
- ICÉA, RELAIS-FEMMES et COFFRE (1990). «*Question de compétences*» - *Rapport final du projet* remis à Emploi et Immigration Canada (Programme d'aide à l'innovation), document polycopié, 25 p. et 8 annexes.
- LAMOUREUX, Marie (1985). *Inventaire des compétences développées par les femmes, Document de travail*, Québec, ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine, 79 p.
- PICHÉ, Andrée (1988). *Les compétences des femmes et les acquis extrascolaires au niveau secondaire*, Montréal, ICÉA, 100 p.

- ROBIN, Ginette (1988). *Reconnaissance des acquis: guide d'élaboration d'un portfolio: démarche d'autoformation et d'auto-évaluation*, Association des formateurs et formatrices d'adultes du Québec, Montréal, 87 p.
- VALLÉE, Monique (1986). *La reconnaissance des acquis des femmes sur le marché du travail rémunéré*, COFFRE, Saint-Jean-sur-Richelieu, 105 p.
- VANDELAC, Louise, BÉLISLE, Diane, GAUTHIER, Anne et Yolande PINARD (1985). *Du travail et de l'amour: les dessous de la production domestique*, Montréal, Éditions Saint-Martin.