

Guide Méthodologique

Pour une insertion professionnelle
des femmes victimes de violence

LIPAW, 2011



Projet cofinancé par la Commission européenne
Programme d'éducation et de formation tout au long de la vie
Partenariat Grundtvig n° 2009-1-IT2-GRU06-06454 4



C.O.R.A. – Italie (coordinateur)

AMCV – Portugal

Greta du Velay – France

Juillet, 2011

Guide Méthodologique

Pour une insertion professionnelle des femmes victimes de violence

Sommaire

1. De l'idée au projet
2. Le partenariat
3. Pourquoi renforcer l'autonomie des femmes victimes de violence
4. Contextes territoriaux
5. Méthode
6. Proposition de parcours
7. Calendrier
8. Boîte à outils

LIPAW - *Labour Inclusion for Personal Autonomy of Women* (réf. 2009-I-IT2-GRU06-06454-I) est un partenariat Grundtvig cofinancé par la Commission européenne dans le cadre du programme d'éducation et de formation tout au long de la vie. Ont participé à LIPAW, CORA, le coordinateur, en Italie, l'Associação de Mulheres Contra a Violência au Portugal, la Fundatia Ioan Slavici en Roumanie et le Greta du Velay pour la France. Cette publication n'exprime que le point de vue des auteurs et l'Union européenne ne serait être tenue pour responsable de l'usage fait des informations contenues.



Vous êtes libres de reproduire, distribuer et communiquer cette création au public, et de la modifier, selon les conditions suivantes : vous devez citer le nom de l'auteur original (« Partenariat éducatif Grundtvig Lipaw, CORA, AMCV, Greta du Velay »), vous n'avez pas le droit d'utiliser cette création à des fins commerciales ; si vous modifiez, transformez ou adaptez cette création, vous n'avez le droit de distribuer la création qui en résulte que sous un contrat identique à celui-ci.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/fr/>

I. De l'idée au projet

Le parcours proposé par les partenaires du projet Lipaw vise à faciliter l'insertion professionnelle des femmes victimes de violence domestique.

Le marché du travail exige de la souplesse et une mobilité croissante, et ni les profils professionnels, ni les relations de travail ne se limitent à un modèle structuré. Toute personne est confronté à ce dilemme : qu'est-ce que le marché exige ? Qu'est-ce que je veux faire ? La flexibilité devient malheureusement une réponse à la question de l'emploi et la tâche de la conseillère ou du formateur consiste encore à préciser qu'il est difficile d'envisager un emploi à vie.

L'accompagnement se situe à un niveau individuel, en fournissant les outils nécessaires pour une meilleure orientation vers le choix de l'emploi, en tenant compte de leurs caractéristiques personnelles et du marché. Ceci implique un processus de responsabilisation du sujet et une attitude empathique du formateur.

Cet accompagnement a de nombreuses contraintes, objectives et subjectives

Contraintes subjectives

Manque de motivation	Manque de culture de travail	Difficulté à maintenir des engagements	Manque de connaissance de ses ressources
Difficultés physiques et mentales et problèmes psychologiques liés à la parentalité	Délégation et méfiance envers les institutions	Manques éducatifs et culturels	Mauvaise expérience du travail

L'emploi permet l'indépendance économique, dans les cas où soit il a été "volontairement" abandonné en raison de la spirale de la violence, ou quand le travail peut empêcher les rapports de violence familiale systématique. Ensuite, le travail est vécu par les femmes comme un besoin d'indépendance et une réparation intérieure.

La violence économique maintient les femmes dans un état de crainte envers le partenaire et l'empêche de faire des choix en toute autonomie.

Contraintes objectives

Ces contraintes se croisent avec les difficultés liées à :

La maternité	La conciliation des temps	L'absence de réseau parental
Les problèmes de logement	Le manque de relations sociales	

Cependant, de nombreuses femmes continuent d'être orientées vers des professions "féminines", où les compétences sont semblables à celles traditionnellement reconnues comme féminines, par l'éducation et la culture.

Il est difficile de réactiver la capacité de travail en l'absence de planification personnelle et professionnelle. Le processus d'accompagnement permet de réactiver les ressources personnelles et de travailler en parallèle avec les différents acteurs des structures locales venant en appui aux femmes victimes de violence.

L'accompagnement propose des outils pour faciliter le processus d'autonomisation.

Que signifie mettre en œuvre un accompagnement basé sur le genre ?

L'accompagnement demande de suivre un processus, avec un dialogue et un objectif. La personne doit s'impliquer et prendre des décisions en fonction de choix et de situations. La méthode se base sur la connaissance de soi, l'auto-détermination et la maîtrise de son parcours.

Il ne s'agit pas seulement de transférer de l'information mais de construire du sens et de tester des modèles d'interprétation afin de créer du sens à partir du passé et de s'organiser pour l'avenir.

Le processus de reconstruction devient d'autant plus nécessaire que les femmes sont privées de leur propre dimension, dont la prise de conscience en tant qu'être est la base d'une réactivation des ressources et de compétences qui ne sont pas connues ou reconnues.



2. Le partenariat



Italie – Naples Associazione C.O.R.A.

CORA est un réseau national qui réunit des organismes de formation inspirés de la méthodologie Retravailler, intégrant des approches psycho-sociales. CORA est né en Italie en 1986. Elle promeut l'orientation comme outil principal pour renforcer la sensibilisation par rapport aux changements afin de promouvoir une attitude active de la planification de vie en fonction des besoins, des attentes et du contexte. CORA soutient les actions d'intégration verticale et horizontale, conformément aux valeurs et au développement des personnes, avec une attention particulière pour stimuler les aptitudes sociales et de planification. CORA diffuse des méthodes et des bonnes pratiques au sein des processus d'éducation et de formation et des activités d'accompagnement axées sur l'autonomisation, la question du genre, en considérant les différences comme une valeur. Son but est d'agir sur le système des politiques liées au marché du travail et sur le système de formation-orientation-éducation-travail.

5



Portugal – Lisbonne AMCV – Associação de Mulheres Contra a Violência

L'Association des Femmes contre la violence est une organisation non-gouvernementale, à but non lucratif, indépendante et laïque. Sa mission est de contester les attitudes, les croyances et les schémas culturels qui perpétuent la violence contre les femmes, les enfants et les jeunes, d'informer et de sensibiliser la société sur les violences, de former des professionnels pour lutter contre les violences, de faire du lobbying pour promouvoir les droits des femmes et des enfants, de développer des partenariats locaux, nationaux et internationaux pour promouvoir des modèles de bonnes pratiques. Le modèle d'intervention d'AMCV est basé sur l'éducation et l'autonomisation des femmes. AMCV reconnaît que les femmes peuvent être des agents du changement de leur propre vie. La connaissance de leurs droits et les moyens de les défendre sont donc la base de l'action d'AMCV.



France Greta du Velay

Le Greta du Velay est un organisme public d'éducation des adultes, lié au ministère de l'Éducation nationale, actif dans le Sud-Est de la Région Auvergne. Il contribue notamment à l'intégration sociale et professionnelle des personnes en difficulté. Avec Lipaw, le Greta du Velay veut renforcer ses liens avec les organisations locales et régionales de soutien aux femmes victimes de violence. Il a également formé les formateurs et les professionnels de l'insertion pour qu'ils soient capables de détecter des situations de violence et en mesure d'agir correctement, en tenant compte des besoins des femmes, du contexte juridique et des partenariats locaux.

Pour en savoir plus sur les actions d'ingénierie du Greta du Velay: <http://cri.velay.greta.fr>

3. Pourquoi renforcer l'autonomie des femmes victimes de violence

Ce guide fournit des outils pour les conseillers, les formateurs et les opérateurs qui sont en contact avec des femmes victimes de violence, afin de faciliter leur entrée dans le monde du travail.

Un parcours pour l'orientation professionnelle fournit aux adultes la possibilité de développer leurs compétences. Pour ceci, la méthode proposée se base sur une stratégie qui organise l'accompagnement. Le groupe de travail est un endroit sûr pour apprendre à avoir des relations avec des personnes semblables, mais aussi avec d'autres, un espace qui permet la transition vers le travail réel. Le facteur temps est une dimension importante pour accompagner les femmes dans la maturation des différentes phases d'orientation et de prise de décision.

Le journal de bord est un outil précieux pour vérifier et auto-évaluer le travail effectué. C'est une base possible pour la rédaction de son portefeuille de compétences..

Selon Rappaport, cité par Zimmerman (2000), l'autonomisation est le processus par lequel les individus, les organisations et les groupes acquièrent le pouvoir sur leur propre vie.

L'autonomisation, selon avec Cornell (1989) est un processus constant et intentionnel qui inclut le respect mutuel, la réflexion critique et la participation du groupe, conduisant à un gain individuel, et augmentant le contrôle des ressources. Cela signifie que l'autonomisation est un processus continu qui permet aux individus de satisfaire leurs besoins. Ceci implique leur participation active.

Le processus d'autonomisation permet d'identifier, de faciliter ou de créer des contextes où les individus devraient être compris et avoir une influence sur les décisions qui affectent leur propre vie. L'autonomisation permet de développer des compétences pour la satisfaction des besoins, comme le sens des responsabilités, l'autonomie et la prise de décision (Rappaport, 1992).

L'autonomisation est un processus qui permet, reconnaît, crée et utilise les ressources et les instruments pour que les individus et les groupes augmentent leur pouvoir (psychologique, social, culturel, politique et économique), et qui conduit à une citoyenneté active (Pinto, 1998).

Ses objectifs sont d'obtenir des ressources, du pouvoir, de l'influence ou une voix active dans le processus décisionnel. Elle est réversible (peut augmenter ou diminuer), mais ce n'est pas une partie de la personnalité, être autonome dans un domaine ne signifie pas l'être dans un autre (Wandersman et al, 1995 ; Zimmerman, 2002 ; Ornelas, 2002). Se sentir autonome ne veut pas nécessairement dire contrôler les ressources ou les décisions (Riger, 1993, cité par Wandersman et al, 1995).

Ce concept implique le développement d'une conscience critique sur le groupe et la société (Freire, 1970/1993 ; Kiefer, 1984 ; Zimmerman, 1995, cité par Wandersman et al, 1995). L'esprit critique implique un jugement critique, l'identification des problèmes et une participation active. Il comprend également la connaissance des pouvoirs et des relations qui affectent la qualité de vie, et inclut la compréhension des causes du pouvoir, dans une perspective de changement social par les individus dans leur environnement.

L'autonomisation peut être analysée à plusieurs niveaux (Zimmerman et al., 1992), individuel, organisationnel et à l'échelle d'un groupe social. Cependant, le niveau d'autonomisation individuel ne signifie pas la maîtrise d'un autre niveau.

Le contrôle est la capacité à analyser et comprendre le contexte social et politique de l'individu, ce qui implique des compétences pour comprendre les causes, les ressources et les facteurs qui influencent le processus de prise de décision.

Les valeurs autonomisation identifient les forces et les ressources au lieu de souligner les facteurs de risque et les obstacles. Le professionnel prend le rôle d'un collaborateur et facilite l'attitude, agissant dans le respect mutuel en vue du changement (Zimmerman, 2002). Une valeur d'autonomisation suggère également une participation active du groupe dans tous les processus de changement, depuis l'identification du problème à la mise en œuvre de l'évaluation du projet (Zimmerman, 2002).

4. Contextes territoriaux

Italie

De l'enquête préliminaire conduite dans LIPAW, il résulte que le phénomène de la violence domestique est connu par 90% des travailleurs sociaux de CORA et des organisations interrogées. En Italie, comme dans le reste de l'Europe, 85% des violences sont commises au sein de la famille et 15% par des étrangers et elles ne sont pas seulement le fait des classes sociales inférieures. Un autre point important qui ressort est la nécessité de promouvoir la sensibilisation dans les lieux publics (écoles, hôpitaux, municipalités) et d'augmenter les lignes téléphoniques pour l'écoute et l'orientation, les services d'assistance, l'accès aux cliniques de planification familiale.

Le point fort semble être, après plusieurs années de difficultés, la capacité des opérateurs à travailler en réseau, même s'il y a trop peu de refuges et de lieux d'accueil pour une population de 1 004 500 habitants. Il n'y a pas de financement régional pour aider les femmes à trouver un emploi. Afin d'aider les femmes à intégrer le marché du travail, les actions qui peuvent être mises en place sont :

- l'amélioration des formations spécifiques d'orientation,
- la promotion des formations de recyclage pour les femmes avec un faible niveau d'éducation et surtout pour les adultes sans aucune qualification professionnelle,
- l'accompagnement et la formation pour créer son propre emploi.
- le développement des cours d'éducation sexuelle pour les adolescents afin d'éviter les maternités prématurées.

Les problèmes de violence sont beaucoup plus répandus chez les jeunes couples d'adolescents vivant dans les banlieues, dans des conditions extrêmes de pauvreté et de risque de la criminalité.

Portugal

La violence domestique comprend toutes les violences physiques, sexuelles ou psychologiques qui surviennent dans un contexte familial et inclut, mais n'est pas limité à, la maltraitance, les abus sexuels sur les femmes et les enfants, le viol entre époux, les crimes passionnels, les mutilations génitales et les pratiques traditionnelles néfastes, l'inceste, les menaces, la privation arbitraire de liberté et l'exploitation sexuelle et économique. Bien que la plupart du temps les femmes soient vidées, sont également affectés, directement ou indirectement, les enfants, les personnes âgées et les autres personnes vulnérables comme les handicapés (Résolution du conseil des ministres n° 88/2003).

Situation juridique : la violence domestique est un crime public au Portugal ce qui signifie que toute personne qui connaît une situation peut le signaler à la police. La loi n° 112/09 établit le régime juridique appliqué à la prévention de la violence domestique, la protection et le soutien aux victimes.

Selon le rapport sur la violence familiale du ministère, généralement, le type de violence le plus signalé est physique (43,2%), suivi par la violence physique et psychologique (32,3%). En troisième lieu, arrive la violence psychologique (23,4%). La violence physique est présente dans 76% des cas rapportés, la violence psychologique dans 56% et sexuelle dans 1%.

Au niveau national, des formations sont proposées pour des groupes spécifiques, tels que les professionnels qui travaillent dans ce domaine. Mais selon notre expérience, il n'y a pas suffisamment de cours et ils ne couvrent pas de manière égale le territoire national. Par ailleurs, nous considérons que le référentiel utilisé est seulement une introduction au sujet, avec beaucoup de contenu et pas assez de temps pour approfondir. Il y a aussi un manque de formations utilisant d'autres méthodes dans ce domaine (tels que l'apprentissage mixte ou l'e-learning) qui permettent aux travailleurs sociaux et autres professionnels de comprendre l'ensemble des situations de violence et

d'accompagner les femmes victimes dans la recherche d'emplois.

France

En France, une femme meurt tous les 2,5 jours tué par son conjoint. En 2010, la violence domestique a été choisie comme cause nationale. Un numéro de téléphone gratuit 3919 est disponible. Dans les zones rurales les statistiques peuvent montrer que la violence est moins présente mais c'est uniquement dû à un manque de référence, à l'absence de collecte de données et au fait que les femmes y sont plus isolées et moins enclines à déposer une plainte. Or, en Haute-Loire aussi, il y a une personne-ressource désignée pour aider la résolution des problèmes de violence. Son rôle est aussi d'assurer la coordination entre les différents intervenants. Ceux-ci ont été formés et sont mieux préparés à intervenir : police et gendarmerie, centres d'hébergement, spécialistes juridiques. Des événements de sensibilisation ont eu lieu. Les éducateurs ont été mis au courant de la situation des enfants. Mais afin de faciliter l'autonomisation des femmes, il est également très important de préparer leur intégration dans le marché du travail afin qu'elles puissent acquérir une indépendance financière et développer confiance en soi, estime de soi et autonomie. LIPAW comble cette lacune en sensibilisant et en formant les formateurs et les conseillers pour l'emploi afin qu'ils soient conscients du phénomène et qu'ils soient en mesure d'agir de façon professionnelle, en concertation avec le réseau local contre la violence domestique.

5. Méthode

Dans le cadre très structuré des transformations du marché du travail, caractérisé par des ressources inadaptées, en formation et en culture, avec des besoins très différents, il est nécessaire d'accompagner les personnes les plus fragilisées par des conseils pratiques afin de faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande.

Les codes des différents organismes se compliquent, le nombre de renseignements à collecter augmente mais en revanche, l'attention à la spécificité et la complexité des situations individuelles tend à diminuer. La distance entre les besoins économiques des systèmes et les besoins des personnes par rapport à l'emploi se creuse et elle favorise une approche qui laisse de côté une grande partie de la population, pas seulement les défavorisés, les travailleurs peu qualifiés, mais aussi tous ceux qui ne savent pas se comporter de manière adaptée.

Cette façon de penser les politiques économiques et sociales est opposée à l'idée du développement personnel et à la qualité de la cohésion et sociale, qui est la base d'un accompagnement.

La complexité inhérente à l'orientation et à l'insertion professionnelle, comprise comme un processus d'apprentissage qui accompagne les choix, est liée à l'imbrication de plusieurs facteurs à considérer, culturels, familiaux, sociaux ou économiques, qui ont un effet profond dans la construction de l'identité individuelle. L'insertion ne peut se limiter à trouver une correspondance exacte entre la capacité d'une personne et les besoins des entreprises, mais doit viser à donner à l'individu un rôle actif dans ses choix et à élargir sa compréhension des processus.

La capacité de comprendre l'environnement et ses ressources va de pair avec la possibilité de participer efficacement aux différentes situations. Certaines personnes sont désavantagées par un manque de qualifications ou d'information, d'autres par de plus grandes difficultés à contextualiser leurs propres ressources, d'autres par le manque de stratégies efficaces.

Différentes actions sont donc mises en place pour acquérir et renforcer la capacité d'analyse critique et la capacité à se projeter dans des contextes en changement. L'accompagnement donne les clés pour comprendre ce que chacun a en termes d'expérience, de ressources et de capacités, mais aussi pour détecter les manques en termes de compétences et de motivation. Il est important de permettre à la personne de développer une grande conscience de soi et de renforcer sa connaissance du contexte.

Le formateur doit éviter le piège d'une orientation conçue comme un canal vers quelque chose qui n'est pas partagée par la personne, comme une réponse simpliste, forçant à trouver des solutions à cause d'un manque d'opportunité et de temps. Dans de nombreux cas la solution à l'emploi pour les femmes est recherchée uniquement du côté des services aux personnes, en laissant de côté une grande partie de leurs compétences.

La nécessité de faire des choix autonomes à partir de nombreuses contraintes est une difficulté majeure dans le travail quotidien avec les femmes victimes de violence, qui vivent avec une certaine résignation leur condition de vie sans possibilité de rédemption. Il est nécessaire d'élargir les représentations personnelles, de travailler sur l'émergence de résistances et de stéréotypes qui, souvent inconscients, ralentissent ou arrêtent la recherche d'un emploi.

Notre rôle est d'aider à ouvrir des perspectives de développement pour un nouveau projet de vie, de raisonner sur des valeurs, des désirs, des aspirations et des attentes personnelles, en les considérant comme des limites importantes pour la planification de leurs projets mais aussi en acceptant de négocier dans le respect des contraintes du contexte réel de vie.

L'accompagnement vers le travail se base sur la pratique de la méthode Retravailler et il demande le soutien d'une équipe (psychologue, travailleurs sociaux, conseillers d'orientation, formateurs, etc.) afin de surveiller tous les aspects liés au renforcement des capacités pour le développement d'un projet individualisé qui représente un moyen de soins des personnes maltraitées.

Le projet doit comprendre des objectifs, des actions, des calendriers, les résultats attendus, les contraintes et les responsabilités.

Un des problèmes critiques est souvent le manque de connaissances sur toute l'expérience des femmes. Le processus d'accompagnement étant strictement lié aux caractéristiques individuelles, il ne peut pas être limité à l'exploration et à l'utilisation d'un seul champ. Il doit faire appel à différents domaines, psychologique, sociologique, économique, et même juridique dans notre cas.

La personnalisation et l'individualisation de l'intervention sont nécessaires, mais il est important qu'il y ait aussi un échange entre les femmes sur les expériences de vie. La mise en place de petits groupes de travail avec une certaine homogénéité autour des compétences et des aptitudes devrait faciliter le processus formatif de reconstruction.

6. Proposition de parcours

Il s'agit d'un parcours de formation structurée sur différentes journées afin d'atteindre les objectifs suivants :

- permettre au sujet de prendre conscience de ses ressources et de ses limites, mais aussi des opportunités à la fois externes et internes, afin d'élargir la représentation de soi et du monde du travail ;
- structurer un parcours continu et dynamique orienté vers l'éducation et à l'appui aux choix ;
- acquérir une capacité d'autonomie pour prendre des décisions éclairées, à chaque fois que la personne devra le faire tout en assumant leur responsabilité ;
- utiliser le groupe comme un cadre privilégié pour l'action.

Le travail se déroule au sein du groupe et offre un lieu stimulant où il y a aussi une confrontation autour des différentes expériences de vie. Le groupe est considéré comme un lieu où les craintes, les tensions et les résistances opposées au changement sont réduites.

L'accompagnement comprend des séances individuelles et de groupe. Cette alternance permet de stimuler la créativité, le partage, l'échange et la reconnaissance de leur propre diversité, il permet d'identifier d'autres interventions en tenant compte des possibilités, des compétences, des ressources, de l'expérience, des limites personnelles et professionnelles et des contraintes individuelles.

7. Les différentes phases



Prise en charge and réactivation des ressources

Durant cette phase, nous aidons la personne à parler d'elle, de ses besoins. De cette façon nous pouvons atteindre les objectifs suivants :

- construire la relation au sein du groupe ;
- partager la motivation et les attentes (ce qui est le début de la relation de groupe) ;
- connaissance de soi et de ses propres attitudes.

11

Buts

- Permettre à chaque femme d'explorer systématiquement les compétences et les attitudes nécessaires pour savoir comment choisir un emploi, grâce à des tests et exercices effectués à la fois individuellement et en groupe (exercice sur l'attention, la mémoire, l'expression de soi, la relation, les compétences nécessaires pour travailler avec d'autres...).
- Restaurer la motivation et les attitudes.
- Enseigner une rééducation appropriée des attitudes des participants afin de démontrer que l'exercice, une méthode et la répétition peuvent éveiller certaines facultés dormantes ou redécouvrir certains désirs et d'autres intérêts.

Les exercices auront lieu à la fois individuellement et en groupes.



Module I - Exercices pour la première semaine

Exercices I.1. à I.4.

Objectifs

- Faciliter l'émergence des besoins et développer la motivation à participer à des activités de formation et d'orientation.
- Faciliter l'expression des attentes des participants sur le contenu, les formateurs et les autres participants.

Contenus

Une attention particulière devrait être accordée aux éléments communs et différenciants entre les participants, et pour clarifier les doutes ou les malentendus sur les objectifs recherchés et effectivement possibles à partir du parcours proposé.

I.1. Pourquoi ai-je décidé de participer à cette formation ?

I.2. Qu'est-ce que je veux vraiment savoir sur cette action ?

I.3. Quelles sont mes attentes ?

I.4. Mon portrait : qui suis-je maintenant ?



Exercices de réactivation

Exercice I.5. Exercice d'imagination (si j'étais...)

L'idée principale est que les participants puissent se connaître. Pour cela, on demande à chacun de compléter les phrases suivantes :

- Si j'étais un animal
- Si j'étais une fleur
- Si j'étais un vêtement.....
- Si j'étais une voiture.....

Et ainsi de suite.



12

Exercice I.6. Les activités de loisir.

De même que dans l'activité précédente, il s'agit de permettre aux participants de se connaître. Vous pouvez commencer en posant des questions de ce type.

Pendant mon temps libre, j'aime :

(exemples)

lire

écrire

regarder la télévision

cuisiner

marcher

faire de la broderie

ne rien faire

faire autre chose

...parce que je n'ai pas le temps.....



Exercice I.7. Collage – L'histoire de ma vie.

Objectifs

Construction de leur histoire familiale et personnelle. Présentation d'un collage. Utiliser différents matériaux (papier, carton, photos ...) pour reconstruire son histoire.

Procédure

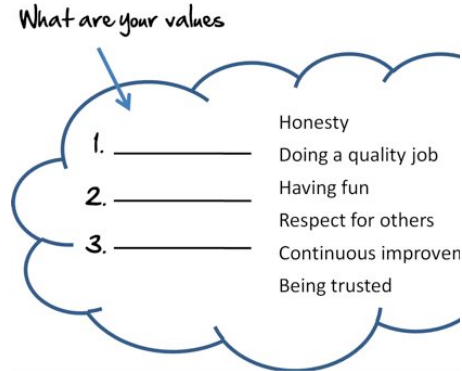
Feuille de papier A3 divisée en quatre parties représentent les quatre étapes de la vie : enfant, adolescent, femme adulte, moi aujourd'hui / moi demain.



Exercice 1.8. Mes valeurs

Quelles sont les valeurs que je considère plus importantes :
(exemples)

1. La famille
2. L'amitié, l'amour
3. L'engagement social
4. L'engagement intellectuel
5. L'engagement politique
6. La réussite professionnelle
7. Le pouvoir
8. La sécurité
9. La réalisation de soi
10. L'argent
11. Le bien-être psychologique
12. La santé
13. Les divertissements
14.
15.



Objectif

Reconnaître l'identité professionnelle personnelle et sociale à travers l'identification de son propre système de valeurs en regard avec son évolution personnelle.

Contenus

Identification de ses propres valeurs personnelles.
Elaboration du sentiment de pouvoir personnel.

Procédure

Le formateur distribue les cartes sur les valeurs et demande à chacun de les organiser par importance décroissante, en donnant une brève définition de chacune à l'aide d'un crayon pour apporter des corrections et modifications. Chacun est alors invité à indiquer la valeur qu'il considère plus importante et à l'inverse quelle est la dernière. Les paires de valeur sont écrites auprès des noms des participantes. Ensuite une discussion collective est ouverte sur les valeurs principalement souscrites et celles peu appréciées, sur les différences entre les hommes et les femmes et si les participants arrivent à mettre en relation leurs priorités à différentes phases de leur vie.



Connaissances

Buts

- Développer chez les stagiaires leur capacité à se présenter afin d'augmenter la prise de conscience de leurs compétences et de leur potentiel grâce à la comparaison à l'intérieur du groupe.
- Encourager la collaboration au sein du groupe.
- Savoir comment définir les besoins et la manière de concilier vie personnelle et professionnelle.
- Renforcer leur image.
- Faciliter le niveau de communication entre pairs et la présentation à d'autres (les rôles et les représentations).
- Acquérir le concept de compétence par rapport à différentes disciplines en relation avec le travail. Reconstruire par la réflexion, ses propres ressources, en tenant compte également de celles non reconnues et de celles mises de côté.

14



Module. 2 – Exercices de la deuxième semaine

2.1. Ce que je suis capable de faire

2.2. Les valeurs professionnelles

2.3. Entretiens croisés

2.4. Une expérience réussie

Exercice 2.1. Ce que je suis capable de faire.

Chaque personne doit écrire une liste de choses qu'elle est capable de faire

1. Je peux
2. Je peux
3. Je peux

Objectifs

Développer et renforcer la prise de conscience de ses propres capacités et possibilités.
Faciliter la socialisation et la créativité au sein du groupe.
Commencer à penser à certaines hypothèses d'action à partir des caractéristiques que l'on possède.

Contenus

Réévaluation des capacités exprimées au cours de l'éducation, la formation, en contexte de travail et de manière informelle. Identification et cristallisation des zones d'intérêt personnel et des aptitudes.

Procédure

Le formateur invite tout le monde à lire sa liste à haute voix d'un ton ferme, en suggérant au reste du groupe de retenir des suggestions et des stimuli pour eux-mêmes afin de compléter leur propre liste. Discussion sur l'impression de gratification ou d'embarras à admettre certaines compétences. Introduction aux concepts d'affirmation de soi et d'auto-évaluation.



Exercice 2.2. Valeurs professionnelles

Le formateur demande de classer les valeurs en fonction de leur importance pour l'emploi (de la plus importante à la moins importante).

Contenus

- Apprendre de nouvelles choses
- Réussite professionnelle
- Rémunération élevée
- Exercer des responsabilités
- Avoir une autonomie d'organisation
- La sécurité du travail
- Un environnement de travail agréable
- Une évolution de carrière
- Collaborer avec les autres
- Des heures de travail flexibles



Exercice 2.3. Entretiens croisés

Objectifs

Inviter les participants à identifier une expérience où, dans un contexte particulier, ils ont fait preuve de compétences qui ont été appréciées par d'autres. Habituer les stagiaires à parler d'elles-mêmes en des termes positifs, en utilisant d'autres personnes pour se centrer sur leurs compétences. Renforcer les relations, les capacités d'écoute, de synthèse et de présentation synthétique.



Contenus

Diviser le groupe en paires, puis demander à chacune d'interroger l'autre de façon à aborder :

- les expériences scolaires, les activités extrascolaires, et toutes les activités dont elles veulent parler ;
- les compétences et les qualités exprimées dans ces circonstances et comment elles ont été reconnues par les autres ;
- les expériences de travail dont elles veulent parler ;
- les compétences et les qualités exprimées dans ces circonstances et leur reconnaissance ;
- ce qui leur a apporté satisfaction et ce qui les a mises en difficulté.

Procédure

Prise de notes avec attention pour consigner l'essentiel de ce que l'autre dit et pour pouvoir le rapporter en session de groupe.

Exercice 2.4. Une expérience réussie

Objectif

Faciliter l'identification des stratégies individuelles, des ressources, des compétences et de la capacité à parler de soi en termes positifs.



Contenus

Revivre une expérience personnelle, caractérisée par des difficultés objectives, surmontées avec succès.

La situation de départ.....

Les actions entreprises

Les résultats obtenus.....

Procédure

Le formateur invite les participantes à mettre en relation les résultats de cet exercice avec leur propre expérience de vie et de travail, en identifiant les éléments de continuité et de changement.



Emploi et environnement externe

Buts

- Apprendre à se présenter, à s'orienter à l'extérieur, à renforcer la capacité de dialogue avec les autres, à rechercher activement un emploi. Connaître les emplois et les compétences qui leur sont liées.
- Apprendre à faire une lecture critique des offres d'emploi, connaître les règles du travail pour mieux s'orienter et s'organiser.
- Abandonner les modèles de délégation pour résoudre ses problèmes avec les autres et se considérer comme autonome et responsable de ses actes.

A ce stade, le parcours nécessite un soutien important pour choisir l'orientation professionnelle, à travers la mobilisation des réseaux publics et privés. Ces secteurs peuvent faciliter le contact avec le monde du travail par la formation professionnelle, des découvertes de métier ou des contrats en alternance. En parallèle il s'agit de structurer un processus d'évaluation des compétences avec l'aide du formateur.

L'organisme accompagnant la femme vers l'intégration au travail a besoin de travailler en collaboration avec les autres parties prenantes au plan local. Suivre une formation pour s'intégrer dans une entreprise nécessite l'effort mutuel de tous : centres d'hébergement, administration, conseillers des Missions locales ou de Pôle emploi, CIDFF et autres associations, crèches. Dans certains cas, la collaboration du procureur, des avocats et de la police est également nécessaire.

Dans cette phase, la femme doit s'interroger sur son projet professionnel :

- Si elle n'a pas défini un projet professionnel, elle doit passer par l'orientation et la phase de construction du projet.
- Si elle sait ce qu'elle veut faire et si elle est capable de répondre aux offres d'emploi, en ayant les bonnes compétences, l'expérience et le niveau de formation requis, elle a seulement besoin d'être accompagnée dans une phase d'adaptation des compétences ou de préparation à l'emploi.
- Si elle sait ce qu'elle veut faire, mais qu'il y a un écart avec ses compétences, son expérience ou son diplôme, elle doit se préparer à accéder à une qualification.

Le bilan de compétences est un outil adapté aux besoins de planification et qui vise à l'activation personnelle et professionnelle grâce à une meilleure conscience de soi, à la récupération et à l'acquisition de ses ressources pour la formation et l'emploi, à la capacité de réorganiser ses propres compétences en les mettant en relation avec les changements externes et les phases de vie, en développant une prise de responsabilité à l'égard de son propre développement.



Module. 3 – Exercices pour la troisième semaine

3.1. Collecte de ressources

3.2. Accompagner le choix d'un emploi

3.3. Techniques actives de recherche d'emploi

3.4. Définition du projet professionnel, bilan de compétences

18

Exercice 3.2. Accompagner le choix d'un emploi – Liste de métiers

Objectif

Aide à la recherche d'un secteur et d'un type de métier à partir des compétences, aptitudes et envies.

Contenus

Fiches ROME

Vidéos métiers

Outils en ligne d'aide à l'orientation

Procédure

Suivre les instructions des outils en ligne. Construire des listes pour faciliter le choix. Guider les participants vers des hypothèses réalistes.



Exercice 3.3. Techniques actives de recherche d'emploi

Objectifs

Acquérir des techniques de recherche d'emploi
Savoir utiliser les sources d'information.

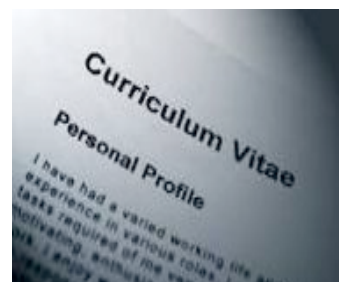
Contenus

Utilisation d'internet, mobilisation des réseaux personnels.

Écriture de lettres, demande d'entretiens.

Procédure

Travail en groupe, accès à des modèles, simulation, utilisation d'internet.



3.4. Définition du projet professionnel : le bilan de compétences

Objectifs

Le bilan de compétences permet de réfléchir à ses compétences en relation avec le travail, de construire un plan de développement, de validation et d'amélioration. La personne doit faire ses propres choix, avec une grande part d'auto-évaluation.

Contenu

Le bilan comprend

- le bilan des compétences et la description du projet
- une analyse du parcours de formation
- les activités extraprofessionnelles
- l'expérience de travail
- les points forts et les points faibles
- la description des compétences
- un plan d'action



Procédure

Mise en place d'entretiens individuels, de sessions de groupe, de recherche personnelle, de comparaison avec des experts et des témoins; les outils utilisés sont des cartes et des grilles.

Bilan de compétences et projet professionnel

Procédure : à remplir de manière individuelle, à mettre à jour au fur et à mesure que de nouvelles activités sont réalisées. Cela doit servir de base pour conduire des entretiens individuels.

Moi	Expérience professionnelle	Ce que j'ai pu montrer en situation professionnelle
Ma famille (maintenant et avant)	Mes connaissances	Mes diplômes
Mes responsabilités et mes devoirs	Mes passions, mes activités sociales, etc.	Mes compétences spécifiques
Mon caractère	Ce que je ne veux pas et ce que je ne peux pas faire	Mes forces
Mes valeurs	Qu'est ce que cela signifie pour moi de travailler ?	Mes faiblesses (à définir et à retravailler)
Ce que les autres disent de moi	Désirs et rêves	Mes capacités
Mes anciennes compétences (dont je n'ai pas besoin et que je peux mettre de côté pour l'instant)	Quelles compétences dois-je encore acquérir ou développer ?	Ce qui m'intéresse et ce que je veux faire (amélioration, mise à jour, changements)
Mes objectifs	Mon projet à court terme	Mon projet à long terme

20

Si dans un an, je n'ai pas réalisé mon projet à court terme, je ferais...

Si je rencontre trop de difficultés pour réaliser mon projet à long terme, éventuellement, je ferais...

Rencontres prévues :

Reconstruction du parcours scolaire et de formation

Parcours scolaire et formation

Qu'est ce qui m'a intéressée ?

Où est-ce que j'ai le mieux réussi ?

Qu'est ce qui a été le plus difficile pour moi ?

Quelles connaissances et quelles compétences ai-je développé ?

Reconstruction des activités extraprofessionnelles

Activités réalisées	Connaissances nécessaire	Compétences	Qualités	Qu'est ce qui m'intéressait	Difficultés subjectives et objectives

Mon expérience de travail

Date	Secteur	Qualification	Description des tâches

Points forts

Quelles sont mes connaissances ?

Quels sont mes compétences et mes savoir-faire ?

Quelles sont mes qualités ?

Points faibles

Domaine	Difficultés	Est-ce que je peux en tirer quelque chose de positif ?
Au travail		
Dans les relations avec les autres		
Dans l'image que je donne aux autres		

Description des compétences

Techniques – compétences professionnelles

Communication – compétences relationnelles



Compétences d'organisation

Compétences créatives

Plan d'action

(court, moyen et long terme)

Objectifs

Actions à entreprendre

Personnes ou organismes concernés

Investissements nécessaires

Step 4 Suivi

La phase de suivi est la continuation du parcours d'insertion individuel. Il est nécessaire de résoudre les difficultés qui se présentent. Cette phase permet aux participants d'analyser les mesures prises, d'affiner une piste, de mieux identifier les facteurs de réussite ou d'échec, de surmonter l'indécision et les obstacles. Elle comprend des activités intérieures et extérieures, des visites d'entreprises, des entretiens avec des personnes qui exercent le métier visé afin de faciliter et de renforcer leur choix. Les séances de groupe peuvent rassembler de 8 à 10 participants, 3 ou 4 heures par jour.

Pour la confirmation du projet professionnel, des visites d'entreprises, des discussions avec d'autres travailleurs et les gestionnaires sont organisées. Ces visites sont préparées (comment se présenter, objectifs et questions à poser) et le résultat est consigné dans le portfolio ou le livret de suivi de la femme. Si nécessaire, des simulations d'entrevues peuvent être organisées par l'équipe de formation. Deux périodes de courte durée en entreprise (une semaine) peuvent être intégrées.

L'équipe de formation s'implique pour identifier les besoins des entreprises et maintenir un réseau d'entreprises qui sont des employeurs potentiels. Cela passe par des contacts téléphoniques avec le directeur, des visites de l'entreprise et des emplois potentiels, l'identification d'un contact opérationnel au sein de l'entreprise. C'est ensuite à la stagiaire de solliciter un entretien. Les besoins de l'entreprise doivent être analysés en contraste avec les compétences et le potentiel de la femme. Le formateur fait une visite lors des périodes pratiques, et chaque jour la stagiaire remplit une fiche d'activité : ce qu'elle a fait (liste des tâches), avec qui, quels outils et équipements ont été utilisés, quels ont été les difficultés rencontrées ?

24



Module. 4 – Outils et produits de la phase 4

Buts

- Identification des besoins de l'entreprise
- Travail sur la mobilité géographique (organisation du déplacement, garde des enfants)
- Analyse des métiers (remplir le questionnaire d'information sur l'emploi et les grilles d'analyse des métiers)
- Périodes de découverte en entreprise
- Evaluation des périodes de stage (remplir le document d'évaluation)
- Enrichir le portfolio personnel avec les tâches réalisées pendant la période de stage, en faisant le lien avec les compétences mobilisées avec l'appui du formateur.
- Présentation du cadre européen des compétences clés.

8. Outils

QUESTIONNAIRE D'INFORMATION SUR UN MÉTIER

Date: _____

Comment avez-vous obtenu cet emploi ? (formation, procédure de recrutement)

Qu'appréciez-vous dans cet emploi ?

Qu'est-ce que vous n'aimez pas dans cet emploi ?

A quel type de problèmes devez-vous faire face ?

Quelles sont les compétences, les connaissances et les attitudes nécessaires ?

Y a-t-il des critères particuliers pour l'emploi ? (âge, expérience, niveau scolaire, diplôme).

Que conseilleriez-vous ?

Pourriez-vous m'indiquer des personnes utiles dans ce secteur ?

Nom : _____ Secteur d'activité : _____

Emploi occupé _____

Entreprise : _____ Tel. : _____

Adresse : _____

GRILLE D'ANALYSE DU MÉTIER

Objectifs du métier		
Conditions de travail	En équipe	
	Seul	
	A l'intérieur	
	A l'extérieur	
	Plusieurs activités à réaliser	
	Existence d'instructions précises	
	Distance du domicile	
	Horaires de travail	
	Autres	
	Autres	
Qualification nécessaires		
	Tâches	Outils
Principales activités		
Compétences spécifiques		
Autres informations		

DOCUMENT DE SUIVI DE STAGE

Prénom : _____

Nom : _____

Lieu du stage : _____

Nom du tuteur dans l'entreprise : _____

Suivi fait le : _____

Par : _____

27

Avant la période de stage...

Pourquoi ai-je choisi cette entreprise ?
Qu'est ce que j'attends de mon stage ?

OBJECTIFS DU STAGE

Quels sont les objectifs, définis conjointement avec la stagiaire ?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Signature de la stagiaire

Signature du formateur

Signature du tuteur dans
l'entreprise

Pendant la période de stage...

Connaître l'entreprise

Domaine d'activité :

Je décris les relations de travail dans l'entreprise et avec les partenaires extérieurs.

Nom et rôle des personnes avec qui je travaille

Nom de l'entreprise :
Le poste que j'occupe :

**Nom des partenaires extérieurs
et leur rôle**

1^{ère} semaine

Je liste les tâches que j'ai réalisées, j'évalue la manière dont je les ai réalisées et j'en donne les raisons.

Liste des tâches réalisées avec succès	Pourquoi ?
Liste des tâches réalisées avec difficulté	Pourquoi ? Quelles sont les solutions possibles ?

Quels sont mes sentiments à l'issue de la première semaine ?

.....

.....

.....

.....

2^{ème} semaine

Je liste les tâches que j'ai réalisées, j'évalue la manière dont je les ai réalisées et j'en donne les raisons.

Liste des tâches réalisées avec succès	Pourquoi ?
Liste des tâches réalisées avec difficulté	Pourquoi ? Quelles sont les solutions possibles ?

Quels sont mes sentiments à l'issue de la première semaine ?

.....

.....

.....

.....

SUIVI

Evaluation de la période de stage...

Par la stagiaire

Par le tuteur dans l'entreprise

Evaluation par la stagiaire

Je décris le poste que j'ai occupé et les tâches que j'ai réalisées :

31

Je décris le service dans lequel j'ai travaillé :

Commentaires sur mon stage :

Signature de la stagiaire

Evaluation par le tuteur de l'entreprise

Tâches réalisées	Evaluation

Signature du tuteur

Evaluation des comportements et des attitudes professionnelles

La stagiaire inscrit un S dans la colonne qui correspond à ce qu'elle pense.

Le tuteur inscrit un T dans la colonne qui correspond à son évaluation.

Comportements et attitudes professionnelles	Non acquis	En cours d'acquisition	Acquis
Communication			
Présentation Tenue vestimentaire			
Ponctualité			
Politesse			
Maîtrise de soi			
Esprit d'initiative			
Motivation			
Aptitude au contact			
Sens de l'organisation			
Méthodique			
Réception aux critiques			
Acceptation des conseils			
Respect des règles de sécurité			
Respect des règles d'hygiène			
Respect du lieu et du matériel			
Adaptation à ce travail			
Rapidité d'exécution			

Commentaire général:

Signature de la stagiaire

Signature du formateur

Signature du tuteur de
l'entreprise

Questionnaire d'évaluation

QUESTIONNAIRE FINAL DE SATISFACTION

1. Etes-vous satisfaite du parcours dans son ensemble ?

Très assez moyennement pas du tout

2. Le travail de groupe vous a-t-il été ?

Très utile utile moyennement utile pas du tout utile

3. Contenus de formation

3.1. Les supports de formation, ont ils été ?

Très utiles utiles moyennement utiles pas du tout utiles

3.2. Les supports de formation sont-ils innovants ?

Très assez moyennement pas du tout

3.3. Les objectifs de formation ont-ils été clairs ?

Très assez moyennement pas du tout

3.4. La formation a-t-elle été utile pour votre insertion professionnelle.

Très utile utile moyennement utile pas du tout utile

3.5. Est-ce que d'autres thèmes auraient dû être abordés ?

Oui Non Lesquels :.....

3.6. Les grilles d'auto-évaluation ont-elles été utiles ?

Très utiles utiles moyennement utiles pas du tout utiles

4. Pensez-vous être capable de transférer les connaissances et les compétences acquises en situation de travail ?

Oui Non Pourquoi :.....

5. Globalement, êtes-vous satisfaite de cette expérience de formation ?

Très assez moyennement pas du tout

Notes, observations, remarques et suggestions :

Carnet de formation

LIVRET PERSONNEL DU FORMATEUR– PORTEFEUILLE DE FORMATION

Conseils pour l'utilisation

Le livret du suivi est un outil personnel qui vous permet au formateur de garder la mémoire des activités proposées en formation ainsi que lors de ces visites en entreprise. C'est aussi un support sur lequel vous pouvez écrire vos impressions personnelles et développer une réflexion les processus de changement générés par l'accompagnement des stagiaires. Ce que vous y consignez pourra vous être utile pour réaliser votre portefeuille de compétences.

Il est fondamental d'identifier les éléments subjectifs et objectifs qui influencent l'activité. Les traces que vous consignez permettent d'exprimer vos doutes, vos efforts et la complexité des relations. C'est bien sûr un document confidentiel qui est vous appartient.

Il est possible de noter pour chaque phase :

- Les outils utilisés : décrire comment ils ont été utilisés et avec quel résultat, les indications fournies pour présenter les outils et les phases dans lesquelles ils ont été utilisés, les apports théoriques, les sources bibliographiques utilisées.
- Vos remarques subjectives : noter les impressions et les sentiments expérimentés dans l'utilisation des outils sur vous-mêmes et le retour des bénéficiaires.
- Autres notes et données recueillies dans une perspective d'amélioration des pratiques et de reformulation des actions.

I. Suivi des activités

Lieu de travail

ROLES DANS L'ORGANISATION

Guide pour le carnet de bord du formateur

Phase	Ressources formatives	Utilisation	Changements apportés	Changements à apporter	Nnotes

Remarques personnelles

Principaux éléments à retenir

Autres notes

Suggestions