



« Journal de bord : mes savoir-faire et apprentissages au jour le jour » pour des femmes (projet Winkit)

Guide pour l'accompagnement de la démarche

The Learning Diary: My know-how and daily learning. For the women

Dominique Lemaire, Nathalie Cavigniaux et Serge Blanchard



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/2349>

DOI : 10.4000/osp.2349

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 décembre 2009

Pagination : 545-566

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Dominique Lemaire, Nathalie Cavigniaux et Serge Blanchard, « « Journal de bord : mes savoir-faire et apprentissages au jour le jour » pour des femmes (projet Winkit) », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 38/4 | 2009, mis en ligne le 15 décembre 2012, consulté le 19 avril 2019.

URL : <http://journals.openedition.org/osp/2349> ; DOI : 10.4000/osp.2349

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.

© Tous droits réservés

« Journal de bord : mes savoir-faire et apprentissages au jour le jour » pour des femmes (projet Winkit)¹

Guide pour l'accompagnement de la démarche

The Learning Diary: My know-how and daily learning. For the women

Dominique Lemaire, Nathalie Cavigniaux et Serge Blanchard

Introduction

- 1 La politique européenne sur *l'éducation et la formation tout au long de la vie* (CEC)² souligne l'importance de la reconnaissance des acquis non formels et informels. Cette reconnaissance concerne plus particulièrement les femmes car, entre 20 et 49 ans, outre qu'elles sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes³ en dehors du marché du travail, elles réalisent une grande diversité de travaux et d'activités qui sont sources d'apprentissages et de construction de compétences.
- 2 Or, ces acquis sont très peu pris en compte dans les pays partenaires de la communauté européenne. En France, la législation récente sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) a amélioré l'accès à la certification (Merle, 2008). Toutefois, les organismes qui valident les acquis en France ne reconnaissent pas ou très peu les acquis informels. Le parcours de validation des apprentissages reste très ardu et un rapport récent (Besson, 2008) préconise de « mieux accompagner les candidats à la VAE tout au long de la procédure, notamment pour les moins qualifiés, en mettant en place un appui renforcé sur l'ensemble du parcours VAE pour les publics les plus en difficulté sur le marché du travail » (pp.28-29). Cette discrimination touche davantage les femmes dans la mesure où elles sont plus nombreuses que les hommes dans des sphères d'activités où les acquis sont moins valorisés et peu, voire pas, reconnus. Cette absence de reconnaissance des acquis

non formels et informels pèse le plus sur les femmes qui sont les moins diplômées et sur celles dont les responsabilités parentales sont un obstacle à une activité professionnelle.

- 3 Le projet *Winkit* a été développé dans le cadre d'un programme Grundtwig en France, Suède, Allemagne et Slovénie. Il s'appuie sur les « principes communs » européens pour la validation des acquis non formels et informels⁴, « les compétences clés européennes pour l'apprentissage tout au long de la vie »⁵ et sur la « feuille de route » pour l'égalité entre hommes et femmes 2006-2010⁶.
- 4 Ce projet a pour objectif de contribuer à la prise en compte et à la reconnaissance des apprentissages non formels et informels des femmes. Il a permis la création d'une boîte à outils innovante visant à faciliter l'identification et la reconnaissance des acquis du quotidien. Ainsi, au cours de ce projet, nous avons développé et expérimenté un outil : « Le journal de bord. Mes savoir-faire et apprentissages au jour le jour » ou « Learning diary ». À la manière d'un journal intime (d'un journal de notes ou de voyage), les femmes peuvent relever les savoirs, savoir-faire, habiletés qu'elles ont développés au jour le jour, au fil de leurs activités (domestiques, communautaires, de loisirs...). L'outil « Journal de bord. Mes savoirs et apprentissages au quotidien » est un moyen simple mais efficace de recenser, connaître et faire reconnaître les acquis au cours des apprentissages non formels et informels et d'en dégager la richesse et la valeur.

Constats de départ et objectifs de la démarche de « Journal de bord »

- 5 Notre démarche a été conçue suite aux constats que nous avons faits au cours de nos activités d'accompagnement des femmes. Très fréquemment, et notamment dans des situations de précarité, voire de pauvreté, les femmes déclarent :
 - « Ne rien savoir faire » et les discours suivants ne sont pas rares : « On se sépare, je suis sans emploi, je me suis dédiée entièrement à son entreprise [celle de son mari, ndr]. Je ne sais rien faire, je n'ai fait que vendeuse en import export ; je n'ai même pas de formation ».
 - N'avoir « jamais travaillé ». Pour justifier ce propos, elles invoquent souvent ne pas avoir d'expérience professionnelle dans les formes d'emploi « classique » (emploi non aidé, sous contrat CDI, à temps plein... ou, pour les migrantes, n'avoir aucune expérience dans le pays d'accueil à faire valoir).
 - « Ne pas avoir de/leur place » sur le marché du travail, n'ayant jamais rien fait d'autre que de s'occuper des enfants et du ménage...
 - Des réticences à la formation : « ça fait longtemps qu'elles ont quitté l'école, elles ont souvent des inquiétudes à se retrouver en groupe. Elles n'ont plus l'habitude d'apprendre ».
 - Des abandons de postes de travail quand « on leur trouve un emploi ».
- 6 En fait, ces femmes « inactives », « mères de famille », et/ou « chômeuses découragées », le plus souvent, n'ont pas ou n'énoncent pas ou plus de projets. Pourtant, ces femmes travaillent, voire même produisent, mais il s'agit d'un travail invisible hors des sphères professionnelles classiques. Ce sont elles les premières bénéficiaires de notre programme.
- 7 Rédiger le « Journal de bord » (JdB) a pour objectifs de permettre aux femmes de recenser leurs activités quotidiennes hors de la sphère professionnelle classique, et leurs savoirs informels et non formels acquis en les réalisant. Ce recensement de leurs acquis permet aux femmes de les reconnaître et de les faire reconnaître socialement (Aubret, 1991); il

suscite aussi un renforcement de leurs sentiments d'efficacité personnelle et de leur motivation à s'engager dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle.

- 8 Il s'agit de transformer en cercle vertueux ce qui relève encore aujourd'hui, pour certaines femmes, de l'enfermement dans un cercle vicieux: le manque de diplôme ou de qualification a pour conséquence un manque d'emploi et d'expérience professionnelle qui lui-même entraîne des difficultés d'accès à la formation et, de ce fait, un éloignement du marché du travail.

Principes pédagogiques qui guident la démarche de « Journal de bord »

- 9 Partant des constats présentés plus haut, nous avons conçu une démarche d'écriture et de réflexion qui – en renforçant la confiance en soi, en ses capacités d'action et d'apprentissage – permet aux personnes de se projeter dans l'avenir. Le JdB se présente comme un support simple et agréable, voire ludique, facilitant le recensement et la reconnaissance des apprentissages informels et non formels des femmes. En cela, le JdB fait partie des démarches qui contribuent à renforcer les sentiments de compétence des femmes⁷.

La théorie sociale cognitive de Bandura fournit un cadre pour la conception d'interventions visant à développer le pouvoir d'agir des femmes

- 10 Bandura (2004) souligne l'importance des compétences humaines fondamentales suivantes:
- L'individu a une *capacité symbolique* qui lui permet de comprendre son environnement et de donner à ses expériences de vie une structure, un sens et une continuité.
 - La *capacité à apprendre en observant les autres* (apprentissage par observation) permet à l'individu d'accroître très fortement ses connaissances et ses compétences.
 - La *compétence d'anticipation de l'individu augmente son « agentivité »* (capacité à agir). L'individu imagine son futur, se donne des objectifs (ou des buts) et anticipe les conséquences des actions qu'il envisage de mener, pour orienter et motiver ses efforts.
 - L'individu est également capable de *contrôler et de réguler ses actions* en fonction d'éléments de son système de valeurs.
 - De plus, sa *capacité de réflexivité* rend l'individu capable d'évaluer son propre fonctionnement intellectuel, affectif et comportemental.
 - Enfin, l'humain ne vit pas isolé. Il doit collaborer avec les autres pour gérer et améliorer ses conditions de vie. En mettant alors en commun leurs connaissances, habiletés et ressources, les individus agissent de concert pour façonner leur futur. C'est pourquoi la théorie sociale cognitive étend sa conception de « l'agentivité personnelle » humaine à celle d'« agentivité collective » (capacité d'action collective).
- 11 Pour Bandura, être un agent c'est donc avoir un pouvoir d'action sur son comportement et sur les événements qui affectent sa vie. Si l'environnement social exerce une forte influence sur les comportements des individus, on ne peut toutefois pas considérer que

les individus sont le seul produit des circonstances de leur vie; ils conservent une marge de liberté.

Renforcer les sentiments de compétences ou d'efficacité

- 12 Bandura (2003), en développant sa théorie des sentiments d'efficacité, a mis en évidence le fait que la perception qu'une personne a de ses compétences joue un rôle important dans ses comportements de la vie quotidienne et professionnelle et dans ses situations d'apprentissage. Selon qu'on s'en sent ou non capable, on s'engage ou non dans l'exécution d'une tâche ou dans la résolution d'un problème.
- 13 Comment les sentiments de compétences ou d'efficacité personnelle se développent-ils? En premier lieu, ils se développent suite à ses expériences de réussite. C'est le fait que je réalise avec succès telle ou telle activité qui me convainc le plus que j'en suis réellement capable («j'en suis capable et, la preuve, c'est que je l'ai déjà fait»).
- 14 En second lieu, l'observation d'une personne reconnue compétente qui réalise une tâche peut aussi m'amener à penser que, si je comprends bien la façon dont elle s'y prend et si je m'entraîne à réaliser cette tâche, je pourrais aussi être capable de réaliser cette tâche.
- 15 En troisième lieu, les retours positifs et les encouragements de son entourage peuvent aider une personne à s'engager dans une activité.
- 16 Les personnes qui se sont engagées dans la démarche du JdB ont très souvent une réaction étonnée en prenant conscience de toutes les activités qu'elles réalisent et qu'elles sont capables de réaliser («je me rends compte que je fais tout cela, que je sais faire tout cela!»). C'est pourquoi le fait de décrire des activités que l'on mène et de pouvoir nommer ses savoirs et ses savoir-faire a un effet de valorisation personnelle et notamment de *renforcement de ses sentiments d'efficacité personnelle* («je me sens capable de réaliser toutes ces différentes tâches et, pour certaines, de bien les réaliser»).
- 17 Le recensement de ses savoirs et la capacité de décrire ce que l'on sait faire ont aussi pour effet d'influencer la façon dont les autres vous perçoivent et de vous *valoriser aux yeux d'autrui*.

Stimuler les femmes dans la construction et la réalisation de projets d'avenir

- 18 Par ailleurs, le renforcement des sentiments de compétence s'accompagne le plus souvent d'une augmentation de la motivation à agir («je peux m'engager dans telle activité puisque je sais que je suis capable de la mener à bien»). On comprend ainsi le lien qui existe entre les sentiments d'efficacité personnelle et la motivation à s'engager dans l'action (Blanchard & Gelpe, 2008).
- 19 La démarche de JdB relève des pratiques de portfolio (Aubret *et al.*, 2001) qui font partie des techniques reconnues comme les plus efficaces mises en œuvre dans le cadre du conseil en orientation professionnelle (Fouad, 2007). Toutefois, il faut souligner que la description et l'*auto-évaluation* des acquis non formels et informels est difficile. Le travail d'exploration des activités déployées au sein de l'environnement familial ou lors d'activités sportives, artistiques ou de bénévolat, guidé par le JdB, *s'appuie sur les seules forces des bénéficiaires*. Il peut être *facilité par un accompagnement* (aide à l'explicitation);

d'où l'importance du travail de guidance des professionnel/les de l'insertion et de l'orientation.

Publics visés

- 20 Les publics visés de façon prioritaire sont:
- Des femmes non inscrites dans les dispositifs d'insertion ou de formation professionnelle : celles nommées « inactives », « chômeuses découragées », « bénéficiaires RSA »...
 - Les professionnelles et professionnels de l'insertion, les animatrices et animateurs des centres sociaux trouveront dans la démarche du JdB, le moyen de remotiver et de donner espoir aux personnes afin qu'elles puissent envisager de se repositionner dans une dynamique vers l'emploi ou la création d'activité.
- 21 La démarche du JdB peut être complémentaire et servir les intérêts d'autres femmes, parmi lesquelles des femmes inscrites dans des dispositifs d'insertion par l'économique, d'orientation et/ou de recherche d'une formation et/ou d'un emploi. Celles et ceux qui animent ces dispositifs auront, avec l'utilisation du JdB, des moyens supplémentaires pour mener un travail de mise à jour des compétences clefs⁸ et/ou, après explicitation, de transfert de compétences.
- 22 La maîtrise minimale des savoirs linguistiques – lire et écrire dans la langue du pays où il est utilisé – est nécessaire à l'usage de la démarche de JdB. Néanmoins, pour travailler les objectifs du JdB avec les femmes rencontrant des difficultés de ce type, nous préconisons une adaptation pédagogique de la démarche⁹.

Objectifs opérationnels

- 23 La rédaction du JdB a pour principaux objectifs de permettre aux femmes de:
- recenser et de lister leurs activités effectuées quotidiennement hors de la sphère professionnelle classique (travaux domestiques, activités de loisirs, communautaires...);
 - prendre conscience des apprentissages qu'elles ont réalisés dans le cadre de leurs activités quotidiennes et des savoirs informels et non formels acquis en les réalisant ;
 - pouvoir décrire et expliciter leurs acquis informels et non formels (en termes de savoirs, savoir-faire, qualités et habiletés) ;
 - valoriser leurs acquis informels et non formels à leurs propres yeux et aux yeux de leurs pairs et des personnes de leur environnement social et économique ;
 - renforcer leurs sentiments d'efficacité personnelle et, par suite, leur confiance en soi et la motivation à s'engager dans l'action, dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Principes de construction du JdB et progression pédagogique

- 24 La démarche favorise la capitalisation de toutes les expériences non formelles et informelles de la vie. Elle est indispensable, en amont de tout dispositif d'orientation ou de formation en direction des femmes sans projet d'insertion, voire en mésestime d'elles-mêmes. Le JdB sort de l'invisibilité les acquis et les potentiels.

- 25 Elle peut aussi être utile au cours d'une démarche de bilan d'orientation ou de compétences. En s'attachant aux sphères d'activités non professionnelles, le JdB complète les outils de bilan. Aussi, en appui à la recherche d'emploi, la rédaction d'un JdB donne les moyens de tenir compte et de valoriser l'ensemble de ses expériences de vie et de ses activités extra-professionnelles, comme Curie et ses collègues (1990) le font dans leurs études sur le *système des activités des personnes* qui inclut à la fois les domaines de la vie professionnelle, familiale, de la sociabilité, des loisirs...¹⁰.

Forme et Contenu du JdB

- 26 Le «Journal de bord» se présente comme un cahier à double page:
- la page de droite est réservée à l'expression libre (énoncé de ses activités, de la façon dont on les vit en incluant les sentiments et ressentis ; un espace est disponible pour des collages ou pour continuer les réponses et réflexions suscitées par les exercices) ;
 - la page de gauche est composée d'un ou deux exercices.
- 27 Pour saisir les apprentissages des femmes, différentes phases de travail sont nécessaires :
- l'identification de leurs activités (énonciation) ;
 - la prise de conscience de leurs acquis (analyse de l'activité menée) ;
 - la reconnaissance de leurs acquis par elles-mêmes, par les pairs et par les accompagnatrices et les accompagnateurs (connaissance de leurs façons de faire et d'apprendre).
- 28 Des pages de couleurs différentes permettent de repérer ces différentes étapes; les exercices proposés sont ordonnés pour favoriser le travail sur l'ensemble des objectifs correspondants à ces étapes.

Écrire dans le JdB: une démarche modulable

- 29 Le JdB peut être utilisé de différentes manières; aussi est-il possible de graduer les objectifs en fonction de la mobilisation de la personne et de son désir de s'engager dans l'élaboration d'un projet d'insertion socioprofessionnelle. L'invitation à rédiger le JdB et l'accompagnement seront fonction de ses besoins et attentes.
- 30 Ainsi, par exemple, dans le cadre de leur suivi, des conseiller/es du PLIE (Plan local pour l'insertion et l'emploi) ont proposé de travailler sur le JdB à des femmes qui étaient soit à la recherche d'un emploi, soit en quête de projet.
- 31 Un animateur socioculturel a proposé de rédiger un JdB à une femme investie dans l'activité de l'atelier parents-enfants et qui n'avait jamais repris le travail depuis la naissance de ses enfants aujourd'hui scolarisés.
- 32 La flexibilité d'utilisation du JdB est rendue possible par sa forme: une écriture libre et individuelle (exercice de récit de vie) et un panel d'exercices variés répondant à des objectifs progressifs.

De l'importance d'écrire

- 33 Il est important d'écrire ce que l'on fait au jour le jour afin de prendre en compte toutes les activités réalisées et de pouvoir ainsi prendre conscience de leur richesse et de leur diversité.

- 34 La page d'écriture personnelle une fois expliquée – loin d'effrayer les personnes qui ont expérimenté le JdB – a été un exercice et un temps de travail fort apprécié. Les femmes en parlent comme suit:
- « Pour moi ce n'est pas rien, cela me fait du bien d'écrire tout ce que je fais. »
 - « Je m'y tiens car c'est pour moi ; au moins je me pose pour faire ça, je prends le temps. »
 - « Ça me fait du bien, j'aimerais bien qu'on me lise, qu'on voit ce qu'on fait. »
- 35 Certains exercices prennent la forme d'une «enquête temps»; ils consistent à pointer et à transcrire heure par heure ses activités. Ils sont sources d'importantes informations. Viser ainsi l'exhaustivité dans le repérage de ses activités, permet à certaines femmes:
- de se rendre compte de ce qu'elles font ou ne font pas et encore de qu'elles ne font plus ;
 - d'évoquer celles que l'on a tendance à oublier soit parce qu'elles sont occasionnelles, soit parce qu'elles ne sont pas des activités socialement attribuées à son groupe de sexe et que, de ce fait, on ne les affiche pas (par exemple, activité de démontage du moteur de sa machine à laver), soit parce qu'elles sont jugées dévalorisantes (par exemple, activités de récupération) ou parce qu'on cherche à les dissimuler (travail « d'aide » auprès d'un compagnon commerçant ou artisan...).
- 36 Des femmes, ayant expérimenté la démarche, ont déclaré:
- « On ne voit pas tout ce qui est fait. »
 - « Avec l'habitude, on ne se rend plus compte de ce que l'on fait. »
- 37 De façon générale, le fait de remplir un journal produit un effet miroir; il permet de dire des choses sur soi:
- « C'est un travail sur l'estime de soi. »
 - « On parle au papier... On vide son sac. »
 - « En fait, c'est comme un petit journal intime. »
 - « Les femmes ne font pas que de s'occuper des gosses et de la cuisine. »
 - « La femme s'occupe et est responsable de beaucoup de choses. »
 - « On fait plusieurs choses, même sans travailler ; c'est des choses que l'on fait et que les gens ne savent pas. »
- 38 Pour ces femmes, les dimensions *expression de soi* et *estime de soi* sont liées à la rédaction du JdB et elles ressentent cela de façon positive. On retrouve dans les propos suivants, tenus par les femmes qui ont expérimenté le JdB, une manière nouvelle de se considérer de façon positive et une forte motivation à rechercher la reconnaissance sociale (Honneth, 2000):
- « On entend des femmes dire que c'est crevant ce qu'on fait ; au moins là, cela permettra peut-être de laisser une trace de ce que l'on fait. »
 - « J'espère que ça montrera que les femmes travaillent pas mal, pour qu'on soit reconnues. »
 - « On n'est pas inutile, même si on est mère au foyer ; on a des qualités. »

L'explicitation de ses manières de faire permet de prendre conscience de ses acquis et de ses façons d'apprendre

- 39 Les exercices ont été conçus pour être complémentaires, voire pour approfondir l'expression libre. Le questionnement qu'ils induisent force à faire énoncer et à réfléchir sur ce qui, *a priori*, peut ne pas paraître pertinent. Ils permettent aux femmes d'analyser leurs activités quotidiennes et de dégager leurs compétences ainsi que leurs savoirs et leurs savoir-faire. Enfin, les exercices permettent aux femmes d'appréhender leurs

différents modes de faire, de penser/raisonner et leurs diverses manières d'être en situation de travail.

- 40 Une difficulté tient au fait que l'action est opaque à elle-même, dans la mesure où elle repose sur des aspects implicites, non conscients. Les techniques d'*entretien d'explicitation* (voir, par exemple, Vermersch & Maurel, 1997) ont pour objectif d'apporter une aide à l'analyse des activités d'une personne et des savoir faire et des acquis que ces activités impliquent. La capacité de décrire comment se déroule l'activité permet aussi aux personnes d'accéder à une prise de conscience de leurs *modes d'apprentissages*. Cette mise en mots permet la réutilisation de ce dont on a pris conscience («ah! tiens, j'ai fait comme ça, là») et de le mobiliser dans une action ultérieure. En se posant des questions du type: «Comment ai-je appris? Qu'est-ce qui facilite mon apprentissage?», les femmes sont amenées à réfléchir à leurs expériences d'apprentissages réussis et aux moyens qu'elles ont mis en œuvre pour surmonter leurs craintes et leurs peurs, si elles en ont rencontrées. Les personnes utilisent différents types de stratégies face à des situations nouvelles ou difficiles. Selon les types de situations et selon leurs styles de fonctionnement, les personnes se centrent sur le problème («j'ai établi un plan d'action et je l'ai suivi»; «j'ai trouvé une ou deux solutions au problème»), sur leurs émotions («je me suis sentie mal de ne pouvoir éviter le problème»; «je me suis culpabilisée») ou sur une recherche de soutien social («j'ai discuté avec quelqu'un pour en savoir plus au sujet de la situation»; «j'ai parlé avec quelqu'un de ce que je ressentais»).
- 41 Les femmes ressentent généralement un sentiment de fierté lorsqu'elles se reconnaissent et se font reconnaître pour ce qu'elles sont, ce qu'elles savent et ce qu'elles font.
- 42 En résumé, nous avons vu que le «Journal de bord» permet de mettre en valeur le travail invisible des femmes. C'est grâce à l'accompagnement que s'amorce une certaine valorisation et une première reconnaissance sociale. D'où son importance.
- 43 La rédaction d'un JdB permet une prise de conscience. Néanmoins, la médiation (relation entre l'utilisateur/trice du JdB et l'accompagnateur/trice) est nécessaire à la démarche et à son objectif de reconnaissance sociale. C'est dans le cadre de cette médiation que les femmes peuvent être et se sentir renforcées; de plus, une bonne médiation permet de pousser plus avant la valorisation de la personne et de ses savoir-faire.

Préconisations pour accompagner les femmes qui rédigent un JdB

- 44 Le rôle de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur d'une démarche de «Journal de bord» comprend deux grandes dimensions:
- Faciliter la description détaillée des expériences de la vie quotidienne. Les personnes ont le plus souvent des difficultés pour décrire de façon suffisamment précise leurs activités et leurs acquis; c'est le rôle de l'accompagnateur/trice de les y aider en utilisant des techniques d'aide à l'explicitation (Vermersch & Maurel, 1997). Pour ce faire, l'accompagnateur/trice doit faire preuve d'*attitudes facilitatrices et encourageantes* qui participent au rôle de soutien de la personne. Elle/il s'interdira les jugements de valeur, expliquera pourquoi elle/il pose telle ou telle question, encouragera la personne dans son travail, valorisera ses expériences...
 - Créer un climat relationnel soutenant et sécurisant tout au long de cette démarche d'auto-analyse des activités de la personne. La démarche de «Journal de bord» peut être

considérée comme un *travail d'auto-analyse de ses activités*, travail qui est « assisté » par une accompagnatrice ou un accompagnateur. Pour que cette démarche se déroule de façon optimale, il est indispensable de créer un *climat relationnel confiant, rassurant, bienveillant (regard positif)* qui facilite l'engagement. C'est une démarche d'auto-évaluation *au service de la personne* qui s'y engage (Blanchard, 2007).

Les différentes étapes du suivi de la démarche de rédaction du JdB

- 45 Nous avons identifié quatre moments de médiation pour l'accompagnant/e: l'implication dans la démarche; la présentation de la démarche de JdB; le suivi des personnes tout au long de la démarche; l'évaluation de l'usage et des poursuites de parcours envisagées.
- 46 *Impliquer dans la démarche.* Cette démarche est *fondée sur le volontariat* et la personne décide ou non de s'y engager. Le JdB est proposé à une personne qui se trouve alors dans une situation d'auto-évaluation mais c'est une situation d'évaluation assistée par un/e accompagnateur/trice. Pour obtenir l'adhésion de la personne, il est nécessaire de définir une *alliance (ou contrat) de travail* qui engage la personne et l'accompagnatrice ou l'accompagnateur. Il s'agit notamment de se mettre d'accord:
- sur les *objectifs* de la démarche (en réfléchissant ensemble à quoi le JdB peut lui servir et en quoi il peut répondre à ses besoins) ;
 - sur le *contenu des tâches* que la personne aura à réaliser ;
 - sur le *rôle* de l'accompagnatrice/teur au cours de la démarche.
- 47 Pour faciliter le positionnement de la personne, l'accompagnateur/trice présentera précisément comment le JdB est conçu et comment on le remplit... Vous préciserez votre mode de travail – individuel et/ou collectif¹¹ – et la périodicité des rencontres. Vous indiquerez clairement les règles d'usage du JdB:
- c'est un document *confidentiel* : il est et reste la *propriété de la personne* qui le remplit. Elle seule décide de le montrer et/ou de discuter du contenu avec un tiers accompagnateur et/ou en groupe ;
 - les paroles tenues ne sortiront pas du cercle où elles l'ont été. Ces *règles de secret et de discrétion* s'appliquent à la conduite de l'accompagnateur/trice mais également à celle du groupe si un travail collectif est mené.
- 48 L'accompagnateur/trice énoncera ce qu'exige la démarche: la rédaction du «Journal de bord» prendra du temps et, selon le degré d'avancement du projet, elle peut se dérouler sur une assez longue période.
- 49 *Présenter la démarche du JdB pour en faciliter la réalisation.* La présentation du JdB précisera qu'il n'y a pas d'ordre à respecter dans la réponse aux questions, le choix des exercices étant libre. L'entrée dans la démarche de «Journal de bord» peut donc se faire de différentes façons: on peut laisser les femmes libres de remplir les pages selon l'ordre qui leur convient, des pages peuvent être remplies, des exercices peuvent être faits dans un autre ordre que celui de leur présentation.
- 50 Différents types d'exercices sont proposés pour que chaque femme trouve le meilleur moyen d'exprimer ses atouts en fonction de son potentiel. Des exercices font appel à la créativité, d'autres à la mémoire, à des mises en situation, des énumérations, de la rédaction...
- 51 Aussi est-il possible de réaliser un exercice ou de s'exprimer librement (sur la page blanche prévue à cet effet) ou encore de concilier les deux, c'est-à-dire d'effectuer

l'exercice et de le compléter par des informations supplémentaires. Le JdB est un support; l'important est de ne jamais hésiter à exprimer ses impressions.

- 52 On peut aussi proposer aux femmes de commencer par des fiches qui sont bien appréciées. Par exemple, les activités à cocher sont un exercice qui suscite une mise en confiance, les femmes s'apercevant qu'elles sont capables de faire beaucoup de choses. Cela est susceptible de les encourager à entrer dans la démarche de JdB.

Consigne: vous parlez librement de tout ce que vous faites. Utilisez le JE dans les pages d'expression libre. Les exercices proposés permettent de réfléchir plus à fond, de se remémorer des moments ou des activités auxquels on ne pense pas ou plus. Remplissez la ou les pages qui vous conviennent; écrivez ou faites un/des exercices proposés le plus régulièrement possible, au moment le plus propice de la journée. Il est toujours possible de relire et de revenir sur une page ou un exercice, de modifier le contenu ou de faire des rajouts. Comme indiqué sur les premières pages du «Journal de bord», il est important de marquer la date à laquelle le journal est tenu.

- 53 «Vous incitez la personne à suivre les trois étapes de travail décrites plus haut (reconnaissables par des pages de couleurs différentes)». Les dessins, photos, collages, mots-clés peuvent se substituer à l'écriture si la personne le désire et/ou si elle rencontre des difficultés. Dans tous les cas, la rédaction d'un «Journal de bord» n'est pas une épreuve d'orthographe et l'accompagnateur/trice doit le dire aux femmes qui le rédigent.

- 54 S'il est d'un usage plus aisé pour celles qui maîtrisent les savoirs de base, néanmoins – à la maison ou en collectif – une autre personne peut lire les consignes ou noter sous la dictée de la personne titulaire du «Journal de bord». Le JdB peut être écrit dans une langue étrangère si elle est mieux maîtrisée (sa langue maternelle, par exemple). C'est la réflexion qui est importante.

Consigne: énoncez, décrivez ce que vous faites (par l'écrit, la photo, le collage...), ne vous inquiétez pas des fautes d'orthographe ou de syntaxe.

- 55 En remettant le JdB, l'accompagnateur/trice doit veiller à ce que le mode d'utilisation et les consignes d'exercices soient bien comprises. Il/elle devra lire quelques consignes et réaliser un ou deux exercices de types différents avant que la personne ne se lance seule dans la rédaction. Il/elle s'assurera ainsi qu'elle a bien compris la démarche et la réalisation, qu'elle a saisi la forme spatiale de la mise en page et la progression du travail. Il s'agit d'éviter qu'elle se décourage, voire qu'elle se mette en échec. L'accompagnateur/trice invitera la personne à remplir les lignes laissées vierges et à mettre en évidence les différences de consignes qui, quelquefois, peuvent paraître redondantes, notamment dans les tableaux d'emploi du temps et/ou de liste de tâches.

- 56 *Suivi des personnes tout au long de la démarche: l'accompagnement.* Lors des entretiens de suivi, la première tâche de l'accompagnateur/trice sera de veiller à ce que les consignes soient bien comprises. Pour cela, on demandera aux femmes de s'exprimer à propos des difficultés rencontrées dans la réalisation. Afin de maintenir la motivation des femmes tout au long de la démarche, il est important de valoriser le travail fait, ainsi que les activités et les divers travaux mis en avant. Les encouragements aident la personne à poursuivre la démarche qui est longue. Si la motivation décline, on n'hésitera pas à rappeler les objectifs ou à en définir de nouveaux plus opérationnels.

- 57 Avec les personnes qui ont des difficultés à écrire, l'accompagnement de la démarche peut commencer par une aide à l'expression et description (voire l'écriture) des activités, des façons de faire et des acquis. Nous conseillons aux accompagnateurs/trices de

travailler avec la personne à la rédaction d'une fiche pour modéliser la réflexion et la façon de faire.

58 Nous l'avons dit à plusieurs reprises, le JdB est un moyen pour parler librement de ses activités hors sphères professionnelles: au-delà de l'énumération de ce que la personne fait, ce qui est important ce sont les *réflexions et analyses* qu'elle mène *sur ses activités*, ce qu'elle ressent lorsqu'elle les effectue, les résultats qu'elle obtient, les modes d'apprentissage qu'il est important de déceler et de faire surgir à la conscience lors de l'entretien.

59 On n'oubliera pas que la réalisation d'une activité s'accompagne d'un *vécu émotionnel* qui est lié aux *intérêts et aux valeurs* de la personne. La personne prend-elle du plaisir à pratiquer cette activité? Cette activité suscite-t-elle chez elle un sentiment de fierté? Comment réagit-elle face à la difficulté?

Consigne: pour analyser ces aspects, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur peut poser des questions du type suivant: «Aimez-vous pratiquer cette activité? Si oui, pourquoi?»; «Quand vous dites que c'est difficile, à quoi est-ce que vous pensez? Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit? Imaginez-vous au moment où vous faites cette activité.»; «Qu'est-ce qui fait, selon vous, que vous le faites bien? Si vous deviez vous vanter d'être la seule personne à savoir le faire que diriez-vous?».

60 Saisir les émotions (par exemple, craintes, enthousiasme, joies, déceptions, etc.) présentes au cours des activités et des apprentissages permet de mieux prendre la mesure des situations, des environnements et des contextes qui privilégient l'acquisition de ses savoirs et savoir-faire.

61 Ce travail de *réflexivité* (réflexion individuelle sur ce qu'on fait et sur la façon dont on s'y est pris pour le faire) doit être complété par un travail d'interaction avec une autre personne ou avec un groupe de pairs qui pose des questions permettant à la personne d'explicitier son activité, son savoir-faire. *Le questionnement occupe une place essentielle dans l'activité d'accompagnement.*

62 L'accompagnement – mené de façon individuelle ou en groupe – vise à faire décrire plus précisément les activités, notamment avec les personnes qui rencontrent des difficultés à expliciter leur façon de faire. Les activités et les travaux quotidiens semblent évidents pour la personne qui les exécute. Ce sont les questions des accompagnateurs/trices qui permettront à la personne de prendre conscience de la complexité des tâches qu'elle réalise.

Consigne: partant de ce qu'elles disent ou vous donnent à voir de ce qu'elles ont écrit sur le JdB, vous faciliterez le travail d'analyse en centrant votre questionnement sur le comment: «ah vous faites ainsi... C'est très intéressant... Pouvez-vous m'expliquer comment vous le faites exactement?». «Quand vous indiquez que vous travaillez, pouvez-vous me dire plus précisément ce que vous faites?» Ou encore: «Vous dites faire le ménage en rentrant de l'école le matin, vous pouvez me raconter comment vous faites? Et comment vous vous sentez quand vous nettoyez? Que vous en disent les enfants en rentrant de l'école?» Ou encore: «Combien de temps cela vous demande? Ah alors, cela nécessite d'être bien organisée! Vous pouvez me dire comment vous procédez? Par quoi vous commencez?». Par exemple, encore: «Quand vous me dites que vous faites la cuisine, pourriez-vous me dire quel plat vous réussissez le mieux? Dites-moi comment vous le faites pour que je sois capable de faire ce plat.»

63 Attention, ce mode de questionnement ne doit pas être ressenti comme inquisiteur. Il permet – et il est important de le rappeler à la personne – la prise de conscience de la richesse des mécanismes d'action et de réflexion. C'est parce que la personne est rassurée

sur ses capacités à bien faire (renforcement positif et valorisation) qu'elle sera encouragée à mieux décrire son activité et que, petit à petit, elle saura mieux le faire. L'écoute de l'accompagnateur/trice de la personne ou du groupe doit être empathique et respectueuse de la personne.

- 64 En résumé, cette interaction entre la personne et l'accompagnateur/trice est une activité d'aide nécessaire à la verbalisation et à l'explicitation des savoirs, savoir-faire et habiletés. Elle permet, au-delà de l'analyse des activités de la personne, de renforcer ses sentiments de compétences. On se situe là au niveau de la *reconnaissance de soi par soi*. Ce travail de verbalisation des activités de la personne se faisant *sous le regard bienveillant de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur*, il a aussi pour effet d'enrichir la perception que l'accompagnatrice se fait de la personne qu'elle accompagne. On se situe là à un premier niveau de *reconnaissance sociale*.

Trucs et astuces pour la médiation

– Planche 1 – Exercice 8
Il s'agit de (faire) comprendre comment la personne se sentait/voyait à ce moment là; de faire prendre conscience de l'importance des émotions et des pensées intérieures qui émergent au cours des activités d'apprentissage. Aussi faut-il lui faire décrire ce qu'elle a voulu montrer, faire voir ou dire; si vous voyez autre chose que ce que les autres voient dans cette image, cela importe peu.
– Exercice 8 déplacement («J'ai déjà organisé un grand déplacement pour partir en vacances...»)
La perception est subjective, chacun ou chacune a la sienne. En tant qu'accompagnateur/trice vous n'avez pas à juger de l'importance du déplacement; ce qui compte ici est le fait qu'elle se déplace, que la personne prenne conscience de sa capacité à se déplacer, des savoirs et savoir-faire mis en œuvre et cela dans des situations qu'elle juge, elle, exceptionnelles et importantes.
– Vous ne négligerez pas les pages «Personnaliser mon journal»:
La question «Qui suis-je?» permet de parler de soi (de sa façon d'être et non de faire) et de s'envisager dans une trajectoire de vie. Ce peut-être l'occasion pour la personne d'évoquer des événements qui induisent une rupture; elle laisse alors derrière elle des expériences qui souvent restent invisibles et/ou socialement peu valorisées. Le parcours migratoire est un exemple très significatif.
– La question «Que pensent les autres de moi?» permet de prendre conscience du fait que je me construis en tenant compte du regard de l'autre sur moi; l'image que l'autre me renvoie participe de l'estime de soi pour autrui et renforce ma confiance en soi.

Les effets de la démarche de rédaction de JdB

- 65 La démarche de rédaction de JdB peut contribuer à susciter chez la personne un renforcement de sa motivation à s'engager dans un parcours socioprofessionnel et elle peut modifier le regard que les accompagnatrices portent sur elle.

Une projection de soi dans un parcours socioprofessionnel

- 66 Bon nombre de femmes sous-estiment leurs expériences, d'autant plus que ces expériences relèvent souvent du travail invisible. Aussi, les professionnel/les de l'insertion et les conseiller/es bilan ont souvent en mémoire des histoires de ce type: par exemple, une femme qui s'occupait de la comptabilité de l'entreprise artisanale de son mari ne pensait pas que cette activité pouvait avoir de la valeur; une autre femme qui avait exercé des fonctions bénévoles d'animation dans une association de jeunes ne pensait pas faire état de cette expérience; une autre femme disait ne pas avoir de compétences alors qu'elle organisait régulièrement des banquets...
- 67 La prise de conscience de ses savoirs, savoir-faire, et de ses capacités et habiletés aide la personne à renforcer ses sentiments d'efficacité, ce qui participe à la convaincre qu'elle a sa place en formation ou qu'elle peut s'engager sur un parcours professionnel, dans une recherche d'emploi, suivant ses besoins et ses désirs, et cela d'autant plus que son environnement proche (familial ou social) la conforte dans ce projet (Lent, 2008).
- 68 Toutefois, il ne nous semble pas – du moins dans un premier temps – nécessaire de chercher à traduire ses capacités et habiletés en compétences techniques/professionnelles et/ou à les rapprocher d'un référentiel de formation ou métier. Si l'utilisation du «Journal de bord» peut servir à traduire les acquis non formels et informels d'une personne en termes de compétences clés (définies par l'Union européenne), ce travail de transfert dépasse les objectifs de la médiation conçue dans le cadre du projet Winkit.
- 69 En résumé, l'activité de recensement et de description de ses activités et de ses apprentissages non formels et informels permet de nommer ses compétences. La reconnaissance de ses compétences induit le plus souvent un effet positif sur les sentiments de compétences de la personne («Finalement, je sais faire beaucoup de choses») et un effet dynamisant sur l'engagement de la personne dans une démarche de formation ou dans une démarche de recherche d'emploi. La description de ses activités et des habiletés qu'elles impliquent permet de pouvoir se présenter à autrui et, par là, de se faire reconnaître socialement. Les derniers exercices, conçus sous forme de bilan, permettent à la personne d'identifier ses acquis et ce qui, dans ses expériences de vie, lui a permis d'apprendre et de progresser. Le JdB n'est pas conçu pour être présenté à un employeur ou pour une entrée en formation. Le travail qu'il a demandé permet à la personne de se présenter, de postuler... Il aura révélé à la personne ses capacités. L'accompagnant/e peut apporter l'aide nécessaire à la personne pour qu'elle soit en mesure de faire valoir ses acquis, d'argumenter et de défendre son projet, soutenant ainsi la personne dans son affirmation de soi.
- 70 L'objectif poursuivi au cours de la démarche de rédaction du JdB est de renforcer les femmes dans leur pouvoir d'agir et de décider. La prise de conscience et la reconnaissance de leurs savoirs, de leurs savoir-faire et de leurs habiletés sont susceptibles de les encourager à s'engager dans une démarche de formation ou de recherche d'emploi, ce qui nécessite que l'accompagnateur/trice (dont ce n'est pas le champ d'intervention) joue alors un rôle de relais et oriente la personne vers les dispositifs d'orientation et de formation professionnelle existants.

La démarche de JdB a un effet sur la façon dont les professionnel/les perçoivent les femmes qu'ils ou qu'elles accompagnent

- 71 Le JdB permet de recueillir beaucoup d'informations, de cerner des domaines d'intérêts très variés, de déceler les valeurs qui sous-tendent certaines actions, les acquis et potentiels des femmes. Des accompagnatrices qui ont expérimenté la démarche de médiation présentée dans ce guide, ont été amenées à réviser leur point de vue sur les personnes et à sortir des idées globales et généralisantes sur les femmes «mamans», «isolées», «éloignées de l'emploi», «sans qualification»... En apprenant sur et donc de l'autre, les perceptions des publics évoluent; la reconnaissance induite par les activités de médiation a bousculé les représentations que les accompagnateurs/trices se font des femmes qu'elles accompagnent. Les accompagnateurs/trices peuvent de ce fait envisager avec les femmes des pistes d'action (formation, activité bénévole ou professionnelle) qu'elles n'auraient pas envisagées auparavant.
- 72 La démarche de JdB permet bien de mettre en évidence des savoirs, des savoir-faire et des habiletés, présents dans les activités informelles des femmes. Ce travail – accompagné par un ou une professionnel/le – contribue à renforcer les sentiments de compétences ou d'efficacité des femmes et à modifier la façon dont leurs accompagnateur/trices les perçoivent.
- 73 Les créateurs du «Journal de bord» préconisent un temps de formation pour que la démarche de JdB puisse être accompagnée de façon optimale.

BIBLIOGRAPHIE

Nous remercions toutes les femmes qui ont bien voulu s'engager dans la rédaction d'un «Journal de bord», ainsi que les professionnels qui ont participé à l'expérimentation: Romain Méjean, conseiller en orientation et Amélie Lequibec, stagiaire au CIBC Artois Ternois, M^{me} Bachimont, animatrice d'un atelier «communication» AFP21 Arras, Maleka Dilmi, Aïcha Ikhablina, Adjila Messaoudi, conseillères en orientation au CORIF, Mélanie Lachere, Corinne Lainé, Véronique Dufay, opératrices du PLIE des 7 Vallées et Pascale Brognez, directrice.

Aubret, J. (1991). Rédiger un portefeuille de compétences: se reconnaître pour se faire reconnaître. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 20(1), 89-97.

Aubret, J., & Fédération Nationale des CIBC (2001). Le portefeuille de compétences. Le portefeuille des acquis de formation et d'expérience. Paris: EAP.

Aubret J., & Blanchard, S. (2005). *Pratique du bilan personnalisé*. Paris: Dunod.

Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. (Trad. J.Lecomte). Bruxelles: De Boeck. (Éd. originale, 1997).

Bandura, A. (2004). «J'y arriverai»: le sentiment d'efficacité personnelle. *Sciences Humaines*, 148, 42-45.

- Besson, E. (dir.). (2008). Valoriser l'acquis de l'expérience: une évaluation du dispositif de VAE. In *Rapport au Premier Ministre, Secrétariat d'État chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et du développement de l'économie numérique*. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000590/0000.pdf> (page consultée le 10/11/09).
- Bjørnåvold, J. (dir.). (2008). *Validation de l'apprentissage non formel et informel en Europe. État des lieux en 2007*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.
- Blanchard, S. (2007). L'évaluation dans le cadre du conseil en orientation professionnelle: l'exemple de la démarche de bilan de compétences. *Les Dossiers des Sciences de l'Éducation*, 18, 61-70.
- Blanchard, S., & Gelpe, D. (2008). Motivation et orientation scolaire et professionnelle. In P.Carré & F.Fenouillet (dir.), *Traité de Psychologie de la motivation* (pp.167-186). Paris: Dunod.
- Curie, J., Hajjar, V., Marquie, H., & Roques, M. (1990). Proposition méthodologique pour la description du système des activités. *Le Travail Humain*, 53, 103-118.
- Fouad, N. (2007) Work and vocational psychology: Theory, research and applications. *Annual Review of Psychology*, 58, 543-564.
- Honneth, A. (2000). *La lutte pour la reconnaissance* (Trad. P.Rusch). Paris: Cerf. (1^{re}éd., 1992).
- Lent, R. (2008). Une conception sociale cognitive de l'orientation scolaire et professionnelle: considérations théoriques et pratiques. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 37(1), 57-90.
- Merle, V. (dir.). (2008). Groupe de travail sur la validation des acquis de l'expérience. In *Rapport au secrétaire d'État à l'emploi*. <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/094000020/0000.pdf> (page consultée le 16/11/09).
- Vermersch, P., & Maurel, M. (1997). *Pratiques de l'entretien d'explicitation*. Paris: Éditions Sociales de France.
- Vouillot, F., Blanchard, S., Marro, C., & Steinbruckner, M.-L. (2004). La division sexuée de l'orientation et du travail: une question théorique et une question de pratiques. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 10, 277-291

NOTES

1. Le projet de démarche de « Journal de Bord » a été conçu et développé par Nathalie Cavigniaux et Romain Méjean du Centre interinstitutionnel de bilan de compétences (CIBC) d'Arras et par Michèle Préfaut, Véronique Cochard et Dominique Lemaire du Collectif régional pour l'information et la formation des femmes (CORIF) de Lille dans le cadre d'un programme européen Grundtvig pour la « Reconnaissance des acquis informels et non formels des femmes ». Le « Journal de bord » est téléchargeable sur le site du CORIF (http://corif.fr/IMG/pdf/corif_jdb_bassedef.pdf). Il sera également téléchargeable prochainement sur le site Winkit (<http://www.winkit.eu>). Cette publication n'engage que ses auteurs et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.
2. http://www.eu2008.si/fr/News_and_Documents/Council_Conclusions/May/0521_EYC-Multiling.pdf (page consultée le 04/01/2009).
3. *Rapport de la commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2007*. Voir le résumé sur http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10158_fr.htm (page consultée le 04/01/2009).

4. Bjørnåvold, J. (2008) en rappelle les définitions: «L'apprentissage non formel est intégré dans des activités planifiées non explicitement désignées comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). Il est intentionnel de la part de l'apprenant. L'apprentissage informel découle des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé, ni structuré en termes d'objectifs, de temps ou de ressources. L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant.» (p.46).
5. Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 394 du 30.12.2006]. [http:// europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_fr.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_fr.htm) (page consultée le 04/01/2009).
6. Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010) http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_fr.htm (page consultée le 04/01/2009).
7. Nous pensons notamment aux démarches de portefeuille de compétences et de bilan de compétences (voir Aubret & Blanchard, 2005).
8. Il y a 8 compétences clefs: communication dans la langue maternelle, communication en langues étrangères, compétence mathématique et les compétences de base en sciences et technologies, compétence numérique, apprendre à apprendre, compétences sociales et civiques, l'esprit d'initiative et d'entreprise, sensibilité et l'expression culturelles. L'accent est mis pour chacune d'entre elles sur ce que certains désignent comme compétences transversales ou génériques: réflexion critique, créativité, initiative, résolution de problèmes, évaluation des risques, prise de décision, gestion constructive des sentiments.
9. Signalons qu'accompagné dans la démarche, le «Journal de bord» peut être utilisé et mettre au jour des savoirs; le travail réalisé favorise dans le même temps un l'apprentissage de la langue (cf. l'adaptation du support JdB par la Suède mais aussi son expérimentation dans le cadre d'un atelier de Communication).
10. Attention, il faut veiller à ne pas passer de la mise en lumière des capacités à la détermination de compétences techniques/professionnelles. Un tel mode d'intervention participe de l'effet de sexuation et d'ethnicisation des tâches sur le marché de l'emploi. L'exemple le plus courant à cet égard est l'appariement des capacités de nettoyage à des compétences techniques et, de là, à un projet de femme de ménage.
11. L'accompagnement du public au cours de la démarche de JdB peut se faire de façon individuelle et/ ou en collective. L'animation collective a l'avantage d'être plus porteuse de situations de reconnaissance de la part des autres membres du groupe. Le fait de réfléchir et d'analyser en commun certaines activités permet un échange de savoirs, voire le développement d'une entraide et d'une solidarité entre les membres du groupe (par exemple, une femme a proposé d'aider une autre femme de son groupe qui a déclaré qu'elle avait des difficultés pour gérer son budget domestique). Soulignons le fait que les règles de confidentialité sont à respecter, que l'accompagnement se fasse de façon individuelle ou collective.

RÉSUMÉS

Le « Journal de bord » (JdB) fait partie de la boîte à outils (Winkit) pour l'identification et la reconnaissance des apprentissages informels des femmes. Le projet Winkit a été développé dans

le cadre d'un programme Grundtwig en France, en Allemagne, en Slovénie et en Suède. Le JdB a pour objectifs d'aider les femmes à identifier, à reconnaître et à faire reconnaître socialement leurs acquis, et de renforcer leurs sentiments d'efficacité et leur motivation à s'engager dans un parcours de formation ou de recherche d'emploi.

The learning diary is part of the women's tool kit (Winkit) for the identification and recognition of informal learning. The Winkit project has been developed in a Grundtwig program in France, Germany, Slovenia and Sweden. The learning diary aims to help women in the identification, self recognition and social recognition of their informal learning, and in the development of their self-efficacy and the increase of their motivation to take up other learning opportunities and to look for work.

INDEX

Mots-clés : Apprentissages informels, Auto-reconnaissance, Femmes, Portfolio des apprentissages, Reconnaissance sociale, Sentiment d'efficacité personnelle

Keywords : Informal learning, Learning diary, Self-efficacy, Self-recognition, Social recognition, Women

AUTEURS

DOMINIQUE LEMAIRE

Dominique Lemaire est responsable de formation au CORIF à Lille. Courriel : dlemaire@corif.fr

NATHALIE CAVIGNIAUX

Nathalie Cavigniaux est directrice du CIBC d'Arras. Courriel : ncavigniaux@nordnet.fr

SERGE BLANCHARD

Serge Blanchard est chercheur à l'Inetop/Cnam. Courriel : blanchard.serge@wanadoo.fr