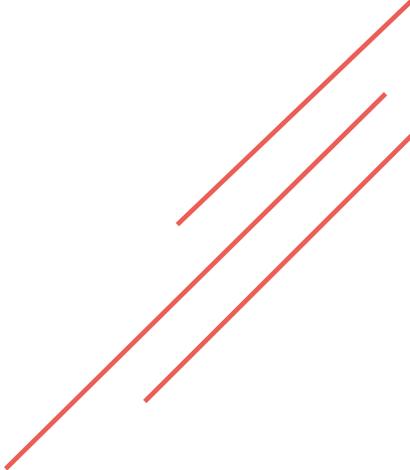


TROUSSE D'ANIMATION

accompagnant le guide d'intégration
de l'approche féministe intersectionnelle

Vers une organisation
féministe intersectionnelle





Projet initié et coordonné par la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM) et financé par Femmes et Égalité des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada Women and Gender
Equality Canada

Membres du comité-conseil :

Amina Chaffai (Membre individuelle)
Centre d'amitié autochtone de Trois-Rivières
Centre de santé des femmes de la Mauricie
GRIS-Mauricie/Centre-du-Québec
BAIL-Mauricie
SANA Trois-Rivières

Rédaction : Amélie Lanteigne, Centre de recherche sociale appliquée (CRSA)

Mise en page : GALIA Communications

Révision linguistique : Denise Carbonneau

Droit de reproduction

© TCMFM, 2023

ISBN 978-2-925065-09-8

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

La reproduction et l'utilisation, en tout ou en partie, de ce document doivent en indiquer la source de la façon suivante :

Centre de recherche sociale appliquée (CRSA). 2023. *Vers une organisation féministe intersectionnelle. Trousse d'animation accompagnant le guide d'intégration de l'approche féministe intersectionnelle.* Pour la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie. Trois-Rivières. 22 p.



La Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM) est un regroupement régional féministe de défense collective des droits qui a pour mission de favoriser la concertation et d'agir sur les questions mettant en jeu les intérêts et les conditions de vie des femmes. Sa place de choix au sein de comités de travail, de regroupements régionaux et nationaux, et d'instances représentatives du milieu, lui offre l'opportunité de mettre de l'avant, inlassablement, la place des femmes, dans toutes leurs diversités, au sein de la société.



Le Centre de recherche sociale appliquée est un organisme autonome à but non lucratif qui soutient le développement du pouvoir d'agir des collectivités et des organisations. À cette fin, il recourt à la recherche sociale pour accompagner les groupes dans leur analyse des problèmes sociaux et la synthèse de leurs pratiques. Son approche participative favorise le croisement des savoirs théoriques et d'action ainsi que le transfert continu des connaissances.



TABLE DES MATIÈRES

D'où vient cette démarche d'animation?	5
Objectifs de la démarche d'animation	5
Comment utiliser cette trousse d'animation?	6
Organisation technique	7
Durée et matériel requis	7
Activité 1 – Qu'est-ce que l'approche féministe intersectionnelle?	8
Activité 2 – Explorer ses propres privilèges	9
Activité 3 – Interroger son milieu de travail et d'intervention	11
Activité 4 – Amorcer son plan de mise en oeuvre de l'approche féministe intersectionnelle	13
Annexe 1A – Le cercle des privilèges (couleur)	15
Annexe 1B – Le cercle des privilèges (noir et blanc)	16
Annexe 2 – Exemples de questions à se poser lors d'une réflexion organisationnelle	17
Annexe 3 – Analyse FFOM	18
Annexe 4 – Grille de planification	19
Annexe 5 – Objectif SMART	21

D'OU VIENT CETTE DÉMARCHE D'ANIMATION?

Cette démarche d'animation découle du *Guide d'intégration de l'approche féministe intersectionnelle*¹ réalisé dans le cadre du projet « La force de l'inclusion de toutes les femmes en Mauricie, la TCMFM un organisme phare! ». Cette démarche de mobilisation est portée par la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM). Le Centre de recherche sociale appliquée (CRSA) y a joué un rôle d'accompagnement méthodologique et a notamment conçu le guide.

Le guide a pour objectif principal de favoriser l'intégration de l'approche féministe intersectionnelle au sein des groupes membres de la TCMFM qui le souhaitent. Pour les organisations qui auraient déjà entamé cette intégration, le guide peut leur permettre de poursuivre leurs réflexions et la modification d'autres pratiques.

La *Trousse d'animation vers une organisation féministe intersectionnelle* qui en découle vise ainsi à faciliter la compréhension et la mise en œuvre de l'approche féministe intersectionnelle au sein des organisations membres de la TCMFM.

OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE D'ANIMATION

- Mieux comprendre le vocabulaire sous-jacent à l'approche féministe intersectionnelle;
- Se positionner sur les plans personnel et organisationnel par rapport aux notions de privilèges, d'inégalités et d'oppressions;
- Susciter des espaces de parole et de réflexion collective;
- Se familiariser avec les pratiques féministes intersectionnelles;
- Offrir des outils de planification et de suivi à l'interne.

Il est important de rappeler que le guide et la démarche d'animation qui en découle n'imposent pas une marche à suivre rigide, mais servent plutôt d'outils accompagnant la mise en place d'un processus graduel d'apprentissages.

1. Centre de recherche sociale appliquée (CRSA). 2023. *Guide d'intégration de l'approche féministe intersectionnelle*. Pour la Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie. Trois-Rivières. 34 p.

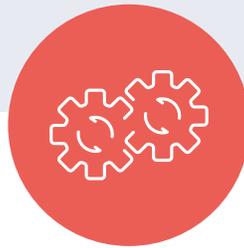
COMMENT UTILISER CETTE TROUSSE D'ANIMATION?

Cette trousse propose plusieurs activités d'animation qui se rattachent à des parties spécifiques du guide. Elle n'est pas conçue pour une utilisation linéaire : autrement dit, il n'est pas nécessaire de passer à travers toutes les activités proposées l'une à la suite de l'autre. Vous pouvez évaluer les besoins spécifiques liés à votre fonctionnement organisationnel et à votre équipe de travail pour choisir les activités qui vous inspirent.

Les icônes ci-dessous vous orienteront tout au long de la trousse d'animation sur le type d'activité proposé. Vous pourrez vous y référer pour évaluer la pertinence de l'activité selon où vous vous situez dans votre processus interne vis-à-vis l'approche féministe intersectionnelle.



**POUR EN CONNAÎTRE
DAVANTAGE**



**POUR POUSSER PLUS LOIN
LA RÉFLEXION**



**POUR SE FIXER DES
OBJECTIFS**

Les activités d'animation ne sont que des propositions. Vous pouvez vous référer à la boîte à outils du guide pour d'autres types d'activités.

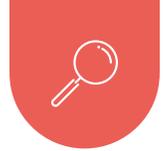
ORGANISATION TECHNIQUE

Assurez-vous que toutes les personnes qui participeront aux activités ont lu l'entièreté du *Guide d'intégration de l'approche féministe intersectionnelle* au préalable.

Adaptez l'animation des activités selon le nombre de personnes participantes. Si le groupe est grand, n'hésitez pas à créer des sous-groupes en invitant chaque équipe à nommer une personne qui présentera les idées principales en plénière à la suite des discussions.

DURÉE ET MATÉRIEL REQUIS

Activité	Durée estimée	Matériel
 Activité 1 – Qu'est-ce que l'approche féministe intersectionnelle?	30 minutes	<ul style="list-style-type: none">• La bande dessinée <i>Introduction à l'intersectionnalité</i> (à afficher à l'écran ou en plusieurs copies imprimées)• Un tableau blanc ou un tableau de conférence <i>Flipchart</i>• Des feutres
 Activité 2 – Explorer ses propres privilèges	45 minutes	<ul style="list-style-type: none">• Le cercle des privilèges en plusieurs copies imprimées (Annexe 1A et 1B)• Des crayons pour chaque participante• Un tableau blanc ou un tableau de conférence <i>Flipchart</i>• Des feutres
 Activité 3 – Interroger son milieu de travail et d'intervention	1 heure	<ul style="list-style-type: none">• Les exemples de questions (Annexe 2)• Un tableau de conférence <i>Flipchart</i> sur lequel est dessiné le schéma FFOM (Annexe 3)• De grands <i>Post-it</i> (6" x 4") de quatre couleurs différentes, en quantité suffisante pour que chaque personne en ait au moins quatre de chaque couleur• Des feutres
 Activité 4 – Bâtir son plan de mise en œuvre de l'approche féministe intersectionnelle	2 à 3 heures	<ul style="list-style-type: none">• Le Carnet des pratiques disponible dans le <i>Guide d'intégration de l'approche féministe intersectionnelle</i> (p. 20)• Le plan de mise en œuvre de l'approche féministe intersectionnelle (Annexe 4)• L'outil SMART (Annexe 5)



ACTIVITÉ 1

QU'EST-CE QUE L'APPROCHE FÉMINISTE INTERSECTIONNELLE?

Cette activité s'adresse aux groupes qui se sentent moins familiers avec l'approche féministe intersectionnelle. Afin de mieux comprendre ce que cette approche signifie, la bande dessinée *Introduction à l'intersectionnalité* de Chloé Germain-Thérien (p. 26 du guide dans la boîte à outils) est très utile : elle explique la notion de façon vulgarisée à l'aide de mises en situation concrètes.

DURÉE

30 minutes

OBJECTIFS

- Mieux comprendre la notion d'intersectionnalité;
- Être exposées au vocabulaire qui sous-tend l'approche féministe intersectionnelle;
- Amorcer une réflexion en groupe.

MATÉRIEL

- La bande dessinée *Introduction à l'intersectionnalité* (à afficher à l'écran ou en plusieurs copies imprimées);
- Un tableau blanc ou un tableau de conférence *Flipchart*;
- Des feutres.

DÉROULEMENT

1. Faites circuler ou afficher à l'écran la bande dessinée.
2. Interrogez le groupe et accueillez les réactions en notant des mots-clés au tableau :
 - Que retenons-nous?
 - Qu'avons-nous appris de nouveau?
 - Quels autres types de situations concrètes nous viennent en tête?
 - Quels liens pouvons-nous faire avec notre pratique?
3. En groupe, identifiez quelles notions vous désirez approfondir ou intégrer dans vos pratiques.





ACTIVITÉ 2

EXPLORER SES PROPRES PRIVILÈGES

Dès la page 9 du *Guide d'intégration de l'approche féministe intersectionnelle*, des pistes sont suggérées pour mettre en place un processus de réflexion continu au sein de son organisation.

Le premier pan de ces pistes concerne l'établissement d'une réflexion individuelle, de façon à explorer ses propres a priori et préjugés à l'égard de personnes appartenant à des groupes minoritaires. La prise de conscience de ses angles morts en tant que travailleuse² est fondamentale à l'établissement d'un espace sécuritaire pour les personnes marginalisées. Cet exercice, qui se réalise au moyen d'un cercle des privilèges (Annexe 1A ou 1B), permet un espace d'autoréflexion critique.

Comme il en est question dans l'activité 1 ainsi que dans le guide, l'approche féministe intersectionnelle exige d'être vigilantes face aux rapports de pouvoir qui existent, non seulement entre les sexes et entre les genres, mais aussi entre les femmes elles-mêmes et les différents groupes sociaux dans lesquels elles s'insèrent. En examinant le cercle des privilèges, certaines personnes vont se positionner à la fois aux extrémités et au centre du cercle, variant selon les pointes du cercle observées. Les privilèges et les facteurs de discrimination interagissent et s'entrecroisent, influençant de façon complexe l'expérience d'une personne.

DURÉE

45 minutes

OBJECTIFS

- Reconnaître ses propres privilèges;
- Entamer ou poursuivre un processus de réflexion individuelle et de prise de conscience des interrelations existantes entre plusieurs identités et structures de pouvoir.

MATÉRIEL

- Le cercle des privilèges en plusieurs copies imprimées, en couleur (Annexe 1A) ou en noir et blanc (Annexe 1B);
- Des crayons pour chaque participante;
- Un tableau blanc ou un tableau de conférence *Flipchart*;
- Des feutres.

Des activités
complémentaires
permettant d'explorer ses
propres préjugés et biais
inconscients sont offertes
dans la boîte à outils
du guide.

2. Le féminin a été utilisé dans ce document dans le but d'en alléger la forme et d'en faciliter la lecture et désigne l'ensemble des identités de genre. La forme féminine est représentative des déléguées participant aux activités de la TCMFM, qui sont des femmes.



ACTIVITÉ 2 (SUITE)

EXPLORER SES PROPRES PRIVILÈGES

DÉROULEMENT

1. Distribuez des copies du cercle des privilèges et laissez le temps aux participantes d'examiner le cercle.
2. Invitez les participantes à observer, sans jugement, comment elles se sentent face au cercle. Vous pouvez rassurer les participantes en leur expliquant qu'il se peut que l'exercice suscite des réactions particulières, comme la culpabilité, la colère, ou le désir de changer de sujet : cela est tout à fait normal.
3. Distribuez des crayons aux participantes et invitez-les à colorier ou à cocher l'endroit où elles se positionnent pour chaque type de système d'oppression illustré dans le cercle.
4. Interrogez le groupe et accueillez les réactions en notant des mots-clés au tableau :
 - Comment vous sentez-vous à la fin de cette activité?
 - Avez-vous appris quelque chose de nouveau?
 - Quelle réflexion cela suscite-t-il chez vous?
 - Comment pouvez-vous vous montrer solidaires envers d'autres communautés dont vous n'êtes pas membres?





ACTIVITÉ 3

INTERROGER SON MILIEU DE TRAVAIL ET D'INTERVENTION

Dès la page 9 du *Guide d'intégration de l'approche féministe intersectionnelle*, des pistes sont suggérées pour mettre en place un processus de réflexion continu au sein de votre organisation.

Le deuxième pan de ces pistes concerne l'établissement d'une réflexion organisationnelle, au cours de laquelle vous êtes invitées à faire un examen critique de la culture organisationnelle à laquelle vous êtes rattachées en tant que travailleuses (rapports de pouvoir, fonctionnement, etc.).

À partir de la page 11 du guide se trouvent plusieurs exemples de questions à se poser pouvant servir de base à cet espace réflexif. Il est important de rappeler qu'il n'est pas nécessaire d'avoir des réponses à toutes les questions suggérées. L'idée est plutôt de s'en inspirer pour apprendre collectivement.

Afin de procéder à l'examen critique de son organisation, cette activité propose d'utiliser la méthode FFOM (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces), qui est un outil de stratégie permettant une analyse orientée vers l'action. Cette analyse vous aidera à faire des choix cohérents en lien avec le contexte organisationnel qui est le vôtre.

NOTE

Bien que toutes les activités de cette trousse d'animation puissent être réalisées de façon indépendante, cette activité peut représenter un excellent point de départ à l'activité 4.

DURÉE

1 heure

OBJECTIFS

- Distinguer les facteurs de source interne ou externe pouvant influencer le processus d'intégration de l'approche féministe intersectionnelle dans son organisation;
- Obtenir un portrait clair des éléments sur lesquels l'organisation peut s'appuyer, ceux sur lesquels il devrait travailler ou alors se méfier, ainsi que des opportunités à explorer.

MATÉRIEL

- Les exemples de questions (Annexe 2);
- Un tableau de conférence *Flipchart* sur lequel est dessiné le schéma FFOM tel qu'illustré à l'Annexe 3;
- De grands *Post-it* (6" x 4") de quatre couleurs différentes, en quantité suffisante pour que chaque personne en ait au moins quatre de chaque couleur;
- Des feutres.



ACTIVITÉ 3 (SUITE)

INTERROGER SON MILIEU DE TRAVAIL ET D'INTERVENTION

DÉROULEMENT

1. Identifiez un bloc de questions (Annexe 2) qui interpelle particulièrement votre équipe en lien avec vos besoins de réflexion actuels au sein de l'organisation :
 - Savoir;
 - Savoir-faire;
 - Savoir-être;
 - Savoir-devenir;
 - Pouvoir-faire.
2. Prenez d'abord quelques minutes pour lire les questions associées au bloc sélectionné. Ces questions servent à susciter la réflexion sur vos pratiques en cours.
3. Examinez en groupe le schéma FFOM (Annexe 3) dessiné sur le tableau de conférence *Flipchart* afin de bien comprendre les quatre catégories à remplir.
4. Sur la base du bloc de questions choisi, invitez les personnes participantes à écrire une idée par *Post-it* pour chaque catégorie du schéma. Par exemple, si vous avez choisi le bloc « savoir-être », au regard des questions suggérées, tentez d'identifier :
 - Vos **forces** – les facteurs internes qui permettent d'alimenter le savoir-être de l'équipe (ressources et compétences);
 - Vos **faiblesses** – les facteurs internes sur lesquels vous aimeriez travailler;
 - Des **opportunités** – les facteurs externes que vous pourriez explorer davantage;
 - Des **menaces** – les facteurs externes pouvant affecter négativement le développement du savoir-être de l'organisation (obstacles, freins, changements).
5. Collez les *Post-it* au bon endroit sur le schéma FFOM.
6. Examinez collectivement le schéma FFOM que vous venez de remplir :
 - Qu'apprenez-vous de votre organisation en regardant le schéma rempli?
 - Quels éléments voulons-nous tenir compte et prioriser dans nos réflexions et nos pratiques organisationnelles?

NOTE

À la fin de cet exercice, vous pouvez prévoir une prochaine rencontre de groupe pour réaliser l'exercice 4, pour lequel votre analyse FFOM sera utile.



ACTIVITÉ 4

AMORCER SON PLAN DE MISE EN ŒUVRE DE L'APPROCHE FÉMINISTE INTERSECTIONNELLE

Cette activité est un exercice de mise en action, qui permet de susciter un engagement collectif vers des objectifs communs. Le Carnet des pratiques, à la page 20 du guide, suggère plusieurs pratiques desquelles vous pouvez vous inspirer pour bâtir votre plan de mise en œuvre de l'approche féministe intersectionnelle. Ce plan peut être composé d'une ou plusieurs actions, selon les besoins de votre organisation et le temps dont vous disposez pour le mettre en œuvre.

NOTE

Bien que toutes les activités de cette trousse d'animation puissent être réalisées de façon indépendante, avoir fait au préalable l'activité 3 peut être un excellent point de départ à la réalisation de cette activité-ci permettant d'avoir un portrait de la situation actuelle.

DURÉE

2 à 3 heures

OBJECTIFS

- Identifier quelles nouvelles pratiques l'organisation souhaite mettre en place ou quelles pratiques existantes l'organisation souhaite adapter;
- Développer un plan de match pour un passage à l'action efficace et réaliste.

MATÉRIEL

- Le Carnet des pratiques à la fin du *Guide d'intégration de l'approche féministe intersectionnelle* (page 20);
- La grille de planification (Annexe 4);
- L'outil SMART (Annexe 5).





ACTIVITÉ 4 (SUITE)

AMORCER SON PLAN DE MISE EN ŒUVRE DE L'APPROCHE FÉMINISTE INTERSECTIONNELLE

DÉROULEMENT

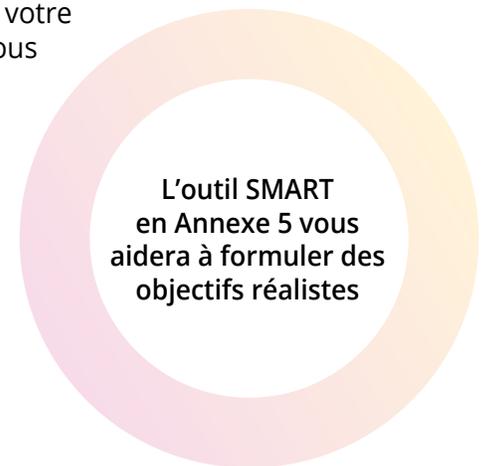
1. Survolez en groupe le Carnet des pratiques (page 20 du *Guide d'intégration de l'approche féministe intersectionnelle*) et identifiez les pratiques déjà en place au sein de votre organisation ainsi que celles que vous aimeriez adopter à court, moyen ou long terme.

Recommandation : concentrez-vous sur un seul bloc thématique pour faciliter la démarche.

2. Servez-vous de la grille de planification (Annexe 4) pour y inscrire les pratiques que vous aimeriez mettre en place au sein de votre organisation ainsi que les marqueurs de progrès qui vous aideront à atteindre vos objectifs.

- D'où partons-nous?
- Où voulons-nous aller (objectif)?
- Que serait un progrès réaliste pour notre organisation?
- Quels moyens pouvons-nous utiliser pour réaliser notre objectif?
- Quelle échéance nous permettrait de réaliser notre objectif dans un délai raisonnable?

3. Déterminez quel mécanisme de suivi vous comptez utiliser pour évaluer vos progrès en fonction des objectifs que vous vous êtes fixés.



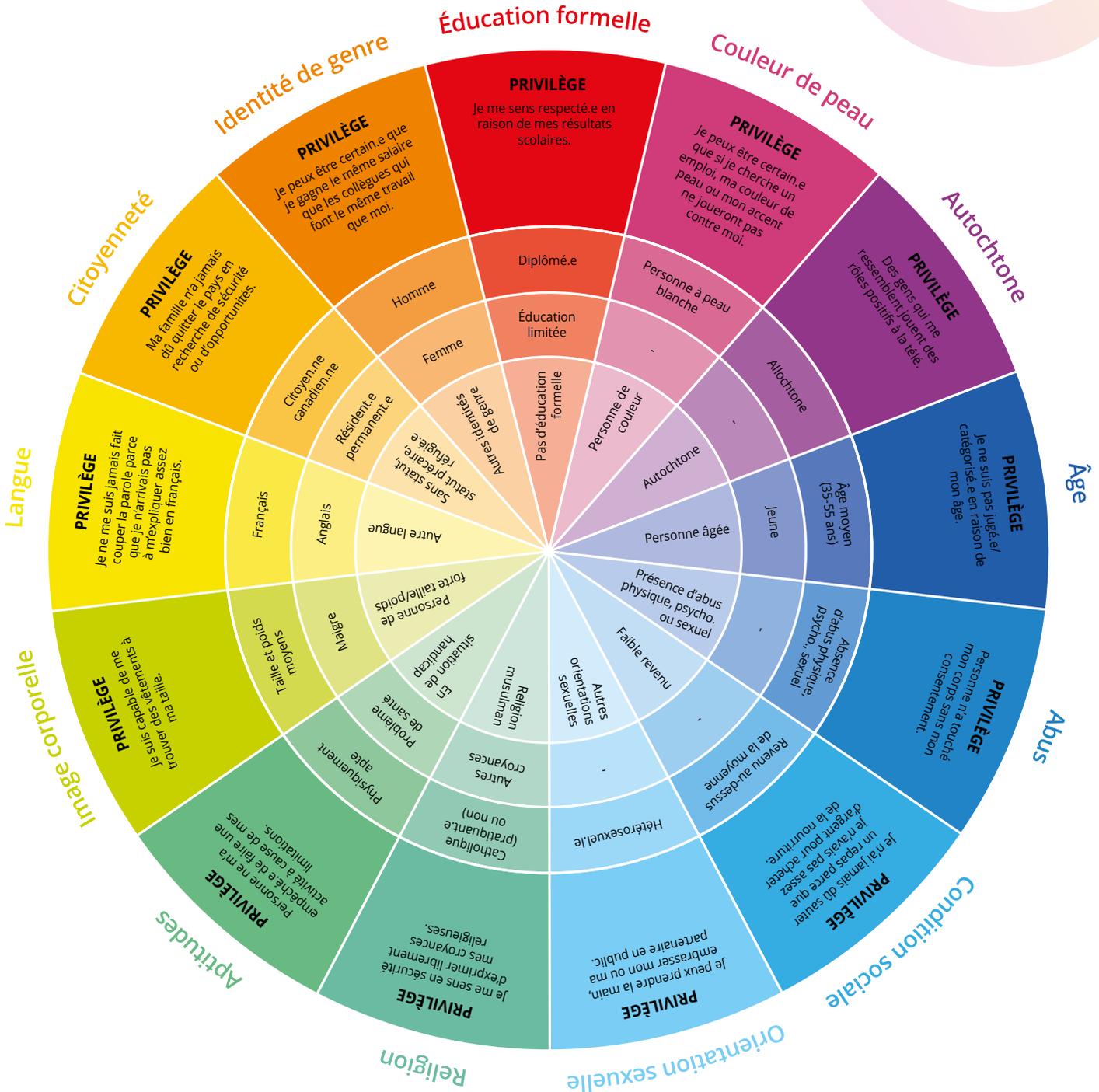
L'outil SMART
en Annexe 5 vous
aidera à formuler des
objectifs réalistes

Au cours des suivis,
n'hésitez pas à vous
questionner sur la démarche
et à vérifier si elle est toujours
appropriée aux besoins de
votre organisation.

ANNEXE 1A

LE CERCLE DES PRIVILÈGES³

À imprimer en plusieurs exemplaires selon le nombre de participantes.



3. Il ne s'agit pas d'un diagramme exhaustif. D'autres systèmes de pouvoir existent et peuvent s'entrecroiser.

Source : Adapté du cercle des privilèges du guide *Encore un guide d'animation sur la discrimination : faisons en sorte que ce soit le dernier* du Collectif Trois sœurs (2021).

ANNEXE 2

Exemples de questions à se poser lors d'une réflexion organisationnelle

Savoir
(les connaissances
et les savoirs
expérientiels)

- Quelles sont nos connaissances (individuelles et collectives) sur l'approche féministe intersectionnelle ainsi que sur les groupes de femmes issues de la diversité?
- Quelles sont nos connaissances sur les différents systèmes d'oppression que peuvent vivre les femmes?

Savoir-faire
(les pratiques)

- Quels sont nos pratiques, nos réflexes, nos façons de faire, en lien avec l'approche féministe intersectionnelle?
- Comment soutenir adéquatement les femmes tout en reconnaissant leur pouvoir d'agir et leur autodétermination?
- Afin de porter une attention particulière aux dynamiques de pouvoir, comment s'informe-t-on sur la perception qu'ont les femmes du rôle des intervenantes et de l'intervention proposée?
- Avons-nous développé des moyens ou des outils permettant d'évaluer continuellement nos structures, nos politiques et nos façons de faire?

Savoir-être
(les attitudes)

- Comment les femmes vivant avec des différences ou ayant différents points de vue sont-elles accueillies? Quelles attitudes adoptent nos équipes?
- Dans quelle mesure le fonctionnement interne de notre organisation ou certaines expériences vécues par les membres de notre équipe peuvent-ils venir influencer le regard que nous posons sur la situation d'une femme?
- Dans quelle mesure mon positionnement, dans les différents systèmes d'oppression, influence-t-il mon regard sur le vécu d'une femme?
- En tant qu'organisation qui rejoint le public, quel type de discours véhiculons-nous? Joignons-nous notre voix à celle des femmes issues de la diversité sur des enjeux d'actualité importants qui les touchent?

Savoir-devenir
(se mettre en
mode projet)

- Est-ce que les femmes issues de la diversité ou ayant différents points de vue ont des chances égales de se développer au sein de notre organisation, nos projets, nos services et activités? Ont-elles la possibilité d'influencer leur évolution? Comment?
- Comment accompagner les femmes et naviguer avec elles à travers les différents obstacles structureaux qui entravent leur chemin?

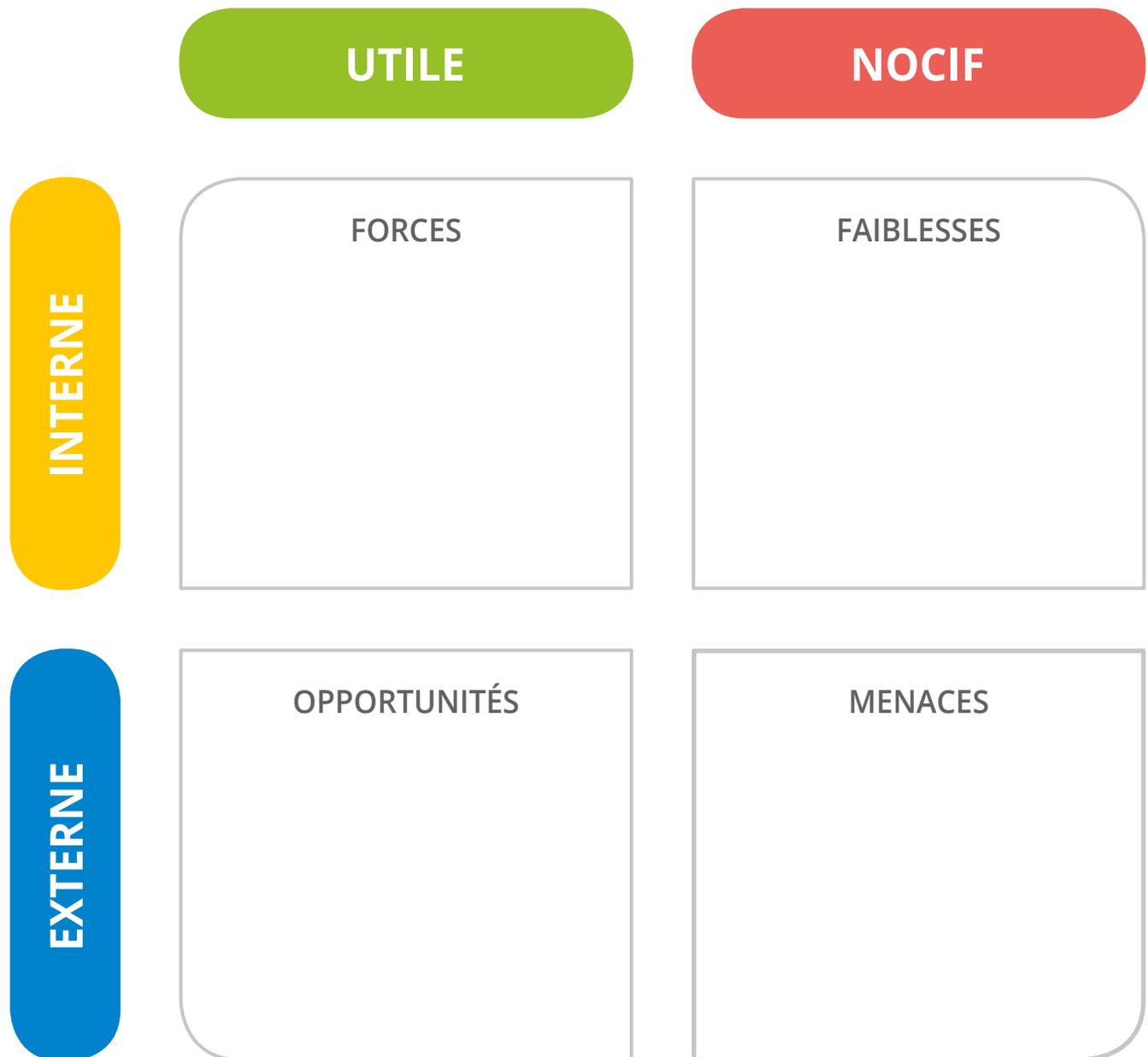
Pouvoir-faire
(les conditions
en place)

- Dans le souci de répondre adéquatement aux besoins des femmes, quelles sont les limites auxquelles fait face notre organisation?
- Comment, comme travailleuse ou comme équipe, pouvons-nous négocier ou repousser les limites de notre contexte organisationnel?

ANNEXE 3

ANALYSE FFOM

(Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces)



Source : Adapté de ONU Femmes <https://www.endvawnow.org/fr/articles/1180-analyse-ffom-.html>

ANNEXE 4

GRILLE DE PLANIFICATION (PAGE 1/2)



L'exemple de planification donné est très succinct. N'hésitez pas à préciser davantage en vous appuyant sur votre propre fonctionnement organisationnel.

Un document Word est disponible pour vous permettre de remplir la grille de façon plus élaborée.

D'où partons-nous?	Où voulons-nous aller (objectif)?	Que serait un progrès réaliste pour notre organisation?	Quels moyens pouvons-nous utiliser pour réaliser notre objectif?	Quelle échéance nous permettrait de réaliser notre objectif dans un délai raisonnable?	Quels mécanismes de suivi et d'évaluation allons-nous utiliser?
PRATIQUE DE GESTION INTERNE ET DES ÉQUIPES DE TRAVAIL					
<i>Exemple</i> Notre équipe de travail compte une ou des femmes de la diversité.	Des formations sont offertes aux membres de l'équipe concernant l'inclusion des groupes de femmes sous-représentés.	Organiser un après-midi de formation sur l'inclusion des femmes ayant des limitations fonctionnelles.	Engager un organisme qui offre ce type de formation et fixer une date précise.	D'ici la fin de l'année.	Dominique est responsable de faire les démarches. Un suivi en équipe aura lieu à la rencontre du 15 juin.
PRATIQUES DE GOUVERNANCE ET CONSEIL D'ADMINISTRATION					

ANNEXE 4

GRILLE DE PLANIFICATION (PAGE 2/2)

D'où partons-nous?	Où voulons-nous aller (objectif)?	Que serait un progrès réaliste pour notre organisation?	Quels moyens pouvons-nous utiliser pour réaliser notre objectif?	Quelle échéance nous permettrait de réaliser notre objectif dans un délai raisonnable?	Quels mécanismes de suivi et d'évaluation allons-nous utiliser?
PRATIQUES DE COMMUNICATION ORGANISATIONNELLE					
PRATIQUES LIÉES À L'OFFRE DE SERVICES ET AUX ACTIVITÉS OFFERTES					
PRATIQUES DE RÉALISATION DE PROJET OU DE PROGRAMME					

ANNEXE 5

OBJECTIF SMART

S

SPÉCIFIQUE

Un objectif doit être spécifique et non vague.

M

MESURABLE

Identifier des informations concrètes et des résultats quantifiés, ce qui permet de mieux mesurer si l'objectif est atteint ou non.

A

ATTEIGNABLE

Viser un plus petit objectif permet de le réaliser plus facilement et ainsi vivre moins d'échecs.

R

RÉALISTE

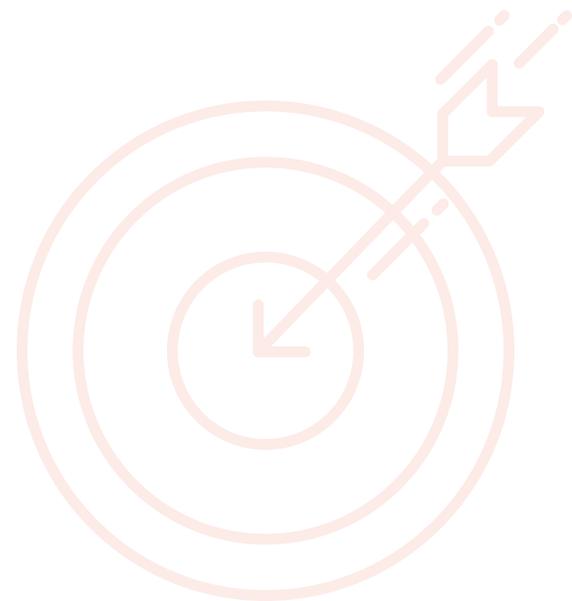
L'objectif doit être réaliste dans ce monde et à ce moment précis de notre vie.

T

TEMPOREL

Se fixer une date limite pour réaliser notre objectif. Se fixer une échéance permet aussi de voir concrètement les progrès réalisés.

Source : Banque de développement du Canada <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/boite-outils-entrepreneur/gabarits-documents-guides-affaires/glossaire/objectifs-smart>





TROUSSE D'ANIMATION
accompagnant le guide d'intégration
de l'approche féministe intersectionnelle

Ce projet est financé par
Femmes et Égalités des genres Canada.

 Femmes et Égalité
des genres Canada Women and Gender
Equality Canada