

L'empowerment et l'action des Cuisines Collectives des Bois-Francs

Richard Leroux, William A. Ninacs et Sonia Racine

QuickTime™ et un décompresseur
Photo - JPEG sont requis pour visualiser
cette image.

RAPPORT DE RECHERCHE

Pour toute information sur ce projet ou pour commander des copies de ce rapport, veuillez communiquer avec les Cuisines Collectives des Bois Francs, 100, rue Saint-Paul, Victoriaville (Québec), G6P 9C8, téléphone : (819) 758-6695.

Pour communiquer avec Richard Lerous ou William A. Ninacs, voici les coordonnées : Coopérative de consultation en développement La Clé, C.P. 24, Victoriaville (Québec) G6P 6S4.



TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	xiii
AVANT-PROPOS.....	xiv
1. INTRODUCTION	
1.1 HISTORIQUE DE LA RECHERCHE.....	1
1.2 PRÉSENTATION DES CUISINES COLLECTIVES DES BOIS FRANCS	
1.2.1 Généralités.....	2
1.2.2 Les groupes de cuisines.....	3
1.2.3 L'inscription.....	3
1.2.4 Le recrutement	5
1.2.5 L'intervention.....	5
1.2.5.1 La personne ressource.....	6
1.2.5.2 La rencontre de planification.....	7
1.2.5.3 La cuisson des repas	7
1.2.6 Les effets visés par l'intervention	7
2. PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE	
2.1 LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE	10
2.1.1 Le but original.....	10
2.1.2 Les objectifs de recherche	10
2.1.3 Les hypothèses.....	11

2.2 CADRE THÉORIQUE	12
2.3 LA MÉTHODOLOGIE.....	17
2.3.1 Population à l'étude.....	17
2.3.2 Démarche.....	17
2.3.2.1 Le premier cycle de la démarche.....	17
2.3.2.2 Le deuxième cycle de la démarche.....	27
2.4 L'ENCADREMENT	33
2.4.1 Comité de recherche	33
2.4.2 Comité scientifique.....	33
3. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	
3.1 DESCRIPTION DES PARTICIPANTES AUX CUISINES COLLECTIVES DES BOIS-FRANCS	
3.1.1 Nombre.....	34
3.1.2 Le profil à l'entrée.....	34
3.1.2.1 Les compétences techniques et l'habitude de la participation	34
3.1.2.2 Les motivations	36
3.1.2.3 Les abandons.....	36
3.1.3 Les différences et les similitudes entre Victoriaville et Arthabaska	37
3.1.3.1 La provenance des participantes.....	38
3.1.3.2 Les intervenantes	38
3.1.3.3 L'intervention.....	39
3.1.3.4 Composition des groupes.....	40

3.2 ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'OBSERVATION

3.2.1 La continuité et l'ancienneté	40
3.2.2 Les composantes de l' <i>empowerment</i>	43
3.2.2.1 La participation	45
3.2.2.2 Les compétences techniques.....	48
3.2.2.3 L'estime de soi.....	51
3.2.2.4 La conscience critique	54
3.2.3 L' <i>empowerment</i> général.....	55
3.2.4 Tableaux explicatifs	58
3.2.5 Analyse de l' <i>empowerment</i> selon le MES.....	66

4. ANALYSE ET DISCUSSION DES RÉSULTATS

4.1 LES PARTICIPANTES AUX CUISINES : ANALYSE DE CERTAINES CARACTÉRISTIQUES

4.1.1 Caractéristiques générales.....	70
4.1.2 Les motivations des participantes	70
4.1.3 La continuité des participantes	71
4.1.4 L'ancienneté.....	73

4.2 LES DIFFÉRENCES SELON LE SECTEUR GÉOGRAPHIQUE.....74

4.3 L'EMPOWERMENT ET SES COMPOSANTES

4.3.1 La participation	75
4.3.2 Les compétences techniques.....	76
4.3.3 L'estime de soi.....	76

4.3.4 La conscience critique.....	78
4.3.5 L'empowerment.....	80
4.4 LE PROCESSUS ET LES OUTILS D'ÉVALUATION.....	82
5. RECOMMANDATIONS	
5.1 RELATIVES À L'INTERVENTION DES CUISINES COLLECTIVES	
5.1.1 La continuité et l'ancienneté	83
5.1.2 L'intervention.....	85
5.1.2.1 La présentation des cuisines.....	86
5.1.2.2 L'inscription des participantes	87
5.1.2.3 Les rencontres de planification et de cuisson.....	87
5.1.3 La formation.....	88
5.1.3.1 La formation des intervenantes et des responsables des cuisines.....	89
5.1.3.2 La formation des participantes	89
5.1.4 Le développement d'une conscience critique.....	91
5.1.5 L'estime de soi.....	91
5.2 RELATIVES À LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION.....	91
6. CONCLUSION.....	93
7. RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	96

ANNEXES

OUTILS DE COLLECTE DE DONNÉES

Fiche d'inscription.....	101
Grille d'observation des rencontres.....	104
Montana Empowerment Scale (MES).....	105

DONNÉES

Tableau des données brutes	108
----------------------------------	-----

TABLEAUX

INFORMATIONS PARTICULIÈRES

Tableau A. Composantes du processus d' <i>empowerment</i> individuel.....	13
Tableau B. Démarche prévue.....	18
Tableau C. Rencontres observées	28
Tableau D. Les outils de collecte de données.....	29
Tableau E. Organisation des données (grilles d'observation).....	30
Tableau F. Analyses réalisées.....	31

INFORMATIONS STATISTIQUES

Tableau 1.	Caractéristiques des participantes.....	35
Tableau 2.	Ancienneté et âge des participantes.....	40
Tableau 3.	Taux de continuité.....	41
Tableau 4.	Nombre d'années d'ancienneté.....	43
Tableau 5.	<i>Empowerment</i> : scores à l'observation.....	44
Tableau 6.	<i>Empowerment</i> général selon le secteur.....	45
Tableau 7.	Niveaux de participation selon l'âge, le trimestre, le nombre d'années et la scolarité.....	46
Tableau 8.	Scores de participation selon le trimestre.....	47
Tableau 9.	Niveaux de participation selon le secteur.....	48
Tableau 10.	Niveaux de compétences techniques à l'entrée selon la motivation de les améliorer.....	49
Tableau 11.	Niveaux de compétences techniques selon le secteur.....	49
Tableau 12.	Scores de compétences techniques selon le trimestre.....	50
Tableau 13.	Niveaux des compétences techniques selon l'âge, le trimestre et le nombre d'années de participation.....	50
Tableau 14.	Niveaux des compétences techniques selon l'âge, le nombre d'années de participation et la scolarité.....	

Tableau 15.	Scores de l'estime de soi selon le trimestre	52
Tableau 16.	Niveaux de l'estime de soi selon l'âge et le trimestre de participation	52
Tableau 17.	Niveaux de l'estime de soi selon l'âge, le nombre d'années de participation et la scolarité.....	53
Tableau 18.	Niveaux de l'estime de soi selon le secteur	53
Tableau 19.	Niveaux de conscience critique selon le secteur	54
Tableau 20.	Scores de conscience critique selon le trimestre	55
Tableau 21.	Scores de l' <i>empowerment</i> général selon le trimestre.....	56
Tableau 22.	Niveaux de l' <i>empowerment</i> général selon l'âge et le trimestre de participation	57
Tableau 23.	Niveaux de l' <i>empowerment</i> général selon l'âge, le nombre d'années de participation et la scolarité.....	57
Tableau 24.	Âge moyen des participantes selon les scores à l'observation	58
Tableau 25.	Nombre moyen d'années d'ancienneté selon les scores à l'observation.....	58
Tableau 26.	Pourcentages de participantes ayant les compétences culinaires comme motivation selon les scores à l'observation.....	59
Tableau 27.	Pourcentages de participantes ayant l'économie comme motivation selon les scores à l'observation	59

Tableau 28.	Pourcentages de participantes ayant le social comme motivation selon les scores à l'observation	59
Tableau 29.	Pourcentages de participantes ayant l'estime de soi comme motivation selon les scores à l'observation	60
Tableau 30.	Pourcentages de participantes ayant une bonne expérience de participation à l'entrée selon les scores à l'observation.....	60
Tableau 31.	Pourcentages de participantes ayant de bonnes compétences techniques à l'entrée selon les scores à l'observation	60
Tableau 32.	Pourcentages des scores des participantes pour la participation sur leurs scores pour les autres composantes	61
Tableau 33.	Pourcentages des scores des participantes pour les compétences techniques sur leurs scores pour les autres composantes.....	62
Tableau 34.	Pourcentages des scores des participantes selon leur scolarité	63
Tableau 35.	Pourcentages des scores des participantes selon le type de situation familiale.....	64
Tableau 36.	Pourcentages des scores des participantes selon les trimestres de participation.....	65
Tableau 37.	Résultat moyen au MES	68
Tableau 38.	Score moyen au MES des participantes selon le nombre d'années de participation.....	68

Tableau 39. Répartition des participantes selon les écarts à leur score au MES et à l'observation.....	69
--	----

GRAPHIQUES

Graphique 1. Répartition des participantes selon leur score à l' <i>empowerment</i> à l'observation	66
Graphique 2. Répartition des participantes selon leur score au MES	67
Graphique 3. Répartition des participantes selon les écarts à leur score au MES et à l'observation.....	69

REMERCIEMENTS

Il aurait été impossible pour nous de réaliser cette recherche sans l'étroite et généreuse collaboration des Cuisines Collectives des Bois-Francs. De façon particulière, le goût d'apprendre, l'ouverture d'esprit et l'œil à la fois critique et positif qu'ont démontrés les membres " à l'action " du comité de recherche, nous ont permis de connaître en profondeur leur organisation sur différents angles et nous ont ouvert les canaux de communication tant avec les responsables des groupes qu'avec les participantes elles-mêmes.

De façon particulière, nous tenons donc à remercier très chaleureusement Suzanne Duchaine, coordonnatrice des Cuisines Collectives des Bois-Francs, ainsi que Céline Guérin et Line Leblanc, membres du conseil d'administration. Nous soulignons également la bonne collaboration des responsables des groupes, car il aurait été impossible d'effectuer l'observation, de saisir le contexte et d'évaluer plusieurs cheminements sans elles. Ainsi, nous remercions Ginette Bernard et Pâquerette Bilodeau pour leur apport irremplaçable.

Évidemment, on ne peut passer sous silence la participation pleine et entière de ces femmes et de ces hommes qui, quotidiennement, vivent les cuisines collectives et qui nous ont permis de goûter à leur expérience. Nous saluons particulièrement leur courage et leur ouverture sans lesquels une telle recherche n'aurait pu voir le jour.

Le sens professionnel et la grande disponibilité de notre assistant de recherche, Steve Bellavance, qui a effectué toutes les observations et qui, par la suite, en a compilé plusieurs, méritent une mention spéciale. Son discernement, sa discrétion et son grand respect pour l'action des Cuisines Collectives se sont avérés des clés indispensables pour notre compréhension de leur réalité. Notons aussi Line Leblanc et Manon St-Amand se sont chargées d'une révision linguistique en profondeur de ce rapport et William A. Ninacs s'est occupé de la mise en page.

Certains organismes ont également contribué à cette réalisation. Soulignons le CLSC Suzor-Coté de Victoriaville et Moisson Québec, les employeurs respectifs de Céline Guérin et de Sonia Racine, tout comme la Direction de la santé

publique de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de la Mauricie et du Centre du Québec qui a financé ce projet à partir de son Programme de subventions en santé publique. Les points de vue exprimés dans ce document sont ceux toutefois des auteurs et de l'auteure et ne représentent pas nécessairement ceux de ces organismes.

Richard Leroux, William A. Ninacs et Sonia Racine

AVANT-PROPOS

HOMMAGE SPÉCIAL AUX PARTICIPANTES DES CUISINES COLLECTIVES DES BOIS-FRANCS

Nous voulons dédier ce rapport de recherche-action à toutes les participantes et quelques participants qui ont collaboré pendant 8 mois à la collecte de données pour la réalisation de ce projet. Sans l'ouverture et la disponibilité de toutes ces personnes, cette recherche-action n'aurait pas vu le jour. Nous tenons à les remercier chaleureusement.

Un merci spécial à Line Leblanc, membre du conseil d'administration, qui a travaillé bénévolement à toutes les étapes de cette recherche-action.

Nous sommes heureuses d'avoir participé à cette recherche-action et d'avoir été partie prenante de ce processus. La particularité d'une recherche-action est que tous les acteurs concernés (chercheurs, comité de coordination du projet, l'équipe de travail et le conseil d'administration) sont impliqués. Au début de ce projet, il n'était pas évident de remettre en question notre façon d'intervenir. Une ouverture d'esprit critique et constructif de toute l'équipe a permis de réaliser ce projet enrichissant.

Soulignons que si nous avons à revivre cette expérience, c'est sans hésitation de notre part que nous y répondrions. Bonne lecture.

Suzanne Duchaine

Coordonatrice
Cuisines Collectives des Bois-Francis

1. INTRODUCTION

1.1 HISTORIQUE DE LA RECHERCHE

Le contexte de l'appauvrissement s'est transformé au Québec et touche maintenant des secteurs de la population jusqu'alors épargnés. La pauvreté prend un nouveau visage, celui de l'exclusion individuelle et collective et fait une incursion dans des domaines disparus depuis longtemps, tel celui de l'alimentation. "La faim n'est qu'un des éléments associés à la dynamique déstructurante reliée à la pauvreté tant à l'échelle des familles qu'à celle des quartiers ou des régions ". (Fréchette et Favreau, 1997: 7) Ce nouveau contexte impose de nouvelles formes d'intervention et les cuisines collectives en sont une.

Les cuisines collectives sont en développement rapide. Le mouvement, né au Québec en 1985 avec la création de celle d'Hochelaga-Maisonneuve, compte aujourd'hui plus de 500 groupes à travers la province. Les cuisines collectives sont bien placées pour attaquer de front deux dimensions de la pauvreté. Elles agissent à la fois sur le social — l'exclusion sociale des personnes appauvries — et sur l'économique — le déclin des économies familiales et locales et les problèmes alimentaires qui en découlent. Du point de vue social, ces initiatives communautaires pour la sécurité alimentaire ne sont pas à confondre avec le dépannage, car elles vont généralement plus loin que l'alimentation en aidant des personnes marginalisées à briser leur isolement, à recouvrer l'estime d'elles-mêmes et à développer un esprit d'entraide (Gauvin, 1996). Les recherches de Racine *et al.* (1997) ont démontré que les principales motivations des participantes vont aussi dans de multiples directions en intégrant à la fois des motivations d'ordre économique — l'aide financière —, nutritionnel — l'apprentissage de la cuisine — et psychosocial — un issu à l'isolement, l'amélioration de l'état du moral.

Pour leur part, les Cuisines Collectives des Bois-Francs, mises sur pied en avril 1992, se distinguent en intervenant autant en milieu rural qu'urbain. Certes, elles s'intègrent totalement dans la lignée générale des cuisines collectives, ayant comme objectifs de permettre aux participantes : d'acquérir ou d'échanger des connaissances reliées à une alimentation saine et variée en cuisinant des plats simples et économiques; de briser leur isolement en les invitant à sortir de chez elles, à rencontrer d'autres personnes avec lesquelles

elles peuvent sympathiser et échanger; de permettre à toutes ces personnes de prendre confiance en elles, grâce à leurs talents et aux habiletés qu'elles développent; et ainsi devenir plus autonomes en restant actives (Cuisines Collectives des Bois-Francis, 1995).

C'est dans ce contexte d'évolution de la pauvreté, soutenues par une volonté d'élargir leur intervention, au-delà de la simple sécurité alimentaire, que les Cuisines Collectives des Bois-Francis ont souhaité évaluer l'effet de leur action sur les participantes.

1.2 PRÉSENTATION DES CUISINES COLLECTIVES DES BOIS-FRANCIS

1.2.1 Généralités

Extrait du document " Pour goûter un peu plus à la vie ", mars 1995, Cuisines Collectives des Bois-Francis :

- Mise sur pied en avril 1992
- Les cuisines collectives permettent aux personnes de créer une solidarité entre elles. Des gens qui croient que c'est ensemble que nous pourrions améliorer notre qualité de vie. C'est une bonne façon de prendre conscience de notre potentiel individuel et collectif. Les cuisines collectives, c'est plus que la simple préparation des repas : c'est promouvoir des valeurs de respect et de reconnaissance de notre potentiel. C'est un outil qui permet d'économiser sur la nourriture, d'avoir du plaisir tout en cuisinant des repas équilibrés et variés.
- Objectifs :
 - Acquérir ou échanger des connaissances reliées à une alimentation saine et variée en cuisinant des plats simples et économiques.
 - Briser l'isolement en les invitant à sortir de chez elles, à rencontrer d'autres personnes avec lesquelles elles peuvent sympathiser et échanger.
 - Permettre à toutes ces personnes de prendre confiance en elles, grâce aux habiletés qu'elles développent, aux talents qu'elles ont et ainsi devenir plus autonomes en restant actives.
- Et quelques raisons personnelles d'y participer : support financier, amélioration de sa qualité de vie, entraide et support, sortir de l'isolement, développer son autonomie, valoriser sa personne.
- Clientèles cibles :
 - Familles monoparentales à faible revenu (15 000 \$ et moins)

- Couples avec enfants ayant un salaire peu élevé (19 000 \$ et moins)
- Personnes seules défavorisées (11 000 \$ et moins)

Toute personne intéressée à cuisiner à l'intérieur des Cuisines Collectives est la bienvenue. Cependant, les familles avec enfants et à faible revenu sont prioritaires. Des petits groupes d'un maximum de 12 bouches à nourrir (4 à 6 personnes) sont formés afin de réaliser des économies, d'atteindre un meilleur rendement culinaire, de briser l'isolement et de se socialiser davantage. Les groupes utilisent les locaux et les équipements des Cuisines Collectives pour concocter cinq repas à un rythme d'une cuisson par mois. Les familles à faible revenu bénéficient d'une subvention pour l'achat des aliments.

Lorsqu'un groupe est prêt à commencer, les participantes se rencontrent une première fois pour se connaître. C'est le temps de discuter des consignes, des règles d'hygiène et du fonctionnement général. Les participantes cherchent un objectif commun, une motivation sur laquelle tout le monde est d'accord.

1.2.2 Les groupes de cuisines

Les Cuisines Collectives des Bois-Francis travaillent à partir de plusieurs territoires de regroupement. Le plus important étant celui que l'on pourrait qualifier de centre-ville de Victoriaville où travaillent, bon an mal an, huit ou neuf groupes. Vient ensuite le secteur d'Arthabaska qui regroupe habituellement quatre ou cinq groupes de cuisines. Les groupes qui ont participé à la recherche provenaient de ces deux secteurs. Les Cuisines Collectives des Bois-Francis encadrent aussi des groupes provenant des municipalités avoisinantes telles Warwick, Daveluyville et Saint-Christophe d'Arthabaska, des milieux à caractère davantage rural et qui n'ont pas été retenus pour la présente recherche.

1.2.3 L'inscription

De façon générale dans le secteur de Victoriaville, l'inscription s'effectue sous forme d'entrevue entre la future participante et l'intervenante dans les locaux des Cuisines Collectives. Aux fins de la présente recherche, le terme "intervenante" désigne chacune des travailleuses engagées par les Cuisines Collectives des Bois Francs en tant que "responsables des cuisines". Leurs

principales fonctions sont d'accompagner les groupes dans leurs activités de cuisson et de planification et de voir au bon fonctionnement du groupe.

Lors de l'inscription à Victoriaville, l'intervenante présente les Cuisines Collectives des Bois-Francs en soulignant qu'il s'agit d'un organisme communautaire qui reçoit une subvention de la régie régionale lui permettant de fonctionner, qui regroupe différentes cuisines de la région, qui agit pour la sécurité alimentaire et qui prône une saine alimentation. L'intervenante fait également référence à l'avantage économique de participer aux cuisines collectives. Toutefois, l'accent est surtout mis sur la participation de la personne au sein du groupe, sur sa responsabilité comme participante et sur l'importance de se prendre en main.

L'inscription se déroule habituellement de la façon suivante :

- brève présentation des Cuisines Collectives des Bois-Francs;
- la participante remplit le questionnaire d'inscription (seule ou en compagnie de l'intervenante);
- l'intervenante présente et explique les consignes des cuisines collectives, les règles d'hygiène, le fonctionnement de la planification, le contrat de groupe (consignes de participation), les recommandations. Ces informations sont écrites sur des feuilles qui sont remises à la nouvelle participante;
- l'intervenante dresse la liste des articles à apporter pour les activités de planification et de cuisson et indique dans quel groupe elle cuisinera ainsi que la date de la prochaine activité de planification de son nouveau groupe.

À Arthabaska, l'inscription de nouvelles participantes se déroule durant l'activité de planification du groupe dans le local prêté par les Scouts d'Arthabaska. Il ne s'agit pas d'un rendez-vous spécifique comme à Victoriaville. Une bonne partie de l'information relative au fonctionnement des cuisines collectives est communiquée au préalable par téléphone par l'intervenante à la nouvelle participante. L'inscription semble donc être davantage une formalité puisque beaucoup d'information a déjà été transmise à la nouvelle participante. L'inscription dure ainsi moins longtemps qu'à Victoriaville.

Le processus d'inscription suit sensiblement les mêmes étapes qu'à Victoriaville avec toutefois un accent sur les spécificités des cuisines à Arthabaska. Tout

comme l'intervenante de Victoriaville, l'intervenante d'Arthabaska fait référence au fonctionnement du groupe (activités de cuisson et de planification) et à l'importance de la participation. Cependant, une attention particulière est portée sur les aspects économiques et culinaires de la cuisine, soit les économies réalisées, la quantité de nourriture rapportée ainsi que l'acquisition de connaissances et de trucs pratiques.

1.2.4 Le recrutement

Le recrutement se fait de diverses manières à Victoriaville, mais principalement par référence. Les futures participantes téléphonent aux Cuisines Collectives des Bois-Francs en mentionnant qu'elles ont été référées par un organisme (CLSC, ACEF, etc.) ou qu'elles ont vu le dépliant promotionnel de l'organisme ou l'annonce au babillard télévisuel de la Télévision communautaire des Bois-Francs.

L'information transmise par l'intervenante ou la coordonnatrice porte sur le fonctionnement des groupes (nombre de rencontres par mois, coût, etc.). Si les personnes sont intéressées, un rendez-vous est alors pris pour l'inscription. Si la future participante habite une autre localité que Victoriaville, l'intervenante ou la coordonnatrice la réfère au groupe de cuisine de la municipalité la plus rapprochée.

À Arthabaska, c'est l'intervenante de ce secteur qui est responsable du recrutement. Les modes de recrutement sont sensiblement les mêmes qu'à Victoriaville, les références se faisant principalement par des organismes sociaux du milieu et plus particulièrement par le Comité d'aide aux paroissiens, comité dans lequel l'intervenante d'Arthabaska a déjà été engagée.

Quant aux sujets abordés lors du recrutement, il semble que dans les deux secteurs, tant à Victoriaville qu'à Arthabaska, les intervenantes et les anciennes participantes abordent le recrutement à partir des avantages économiques dont peuvent bénéficier les personnes, et du travail de groupe, c'est-à-dire la motivation à cuisiner ensemble.

1.2.5 L'intervention

L'intervention, comprise ici comme une action formelle et ciblée visant un changement (de comportement, de situation, etc.), est relativement absente

dans les Cuisines Collectives des Bois-Francs. Leur conception de l'intervention, comme ce semble être le cas dans la plupart des cuisines collectives et dans de nombreuses organisations communautaires québécoises, est basée sur la dynamique du groupe : les participantes cheminent sur le plan de l'*empowerment* par l'interaction entre elles. À leurs yeux, les intervenantes ne doivent pas restreindre l'autonomie et la liberté d'action des participantes dans leur démarche en la structurant ou en imposant (même involontairement) des buts que les participantes n'auraient pas elles-mêmes déterminés.

Selon ce modèle, la dynamique de groupe permettrait aux participantes :

- de participer davantage par le biais des décisions à prendre et des tâches à accomplir;
- de développer leurs compétences techniques par l'interaction des participantes qui se partagent les connaissances, par la participation aux discussions et par l'accomplissement des tâches;
- de développer leur estime de soi en brisant l'isolement et en permettant de participer à des réalisations concrètes et autonomes; et
- à développer leur conscience critique par la participation aux discussions et en côtoyant des personnes ayant des réalités sociales, économiques et politiques semblables aux leurs.

Bref, selon cette conception, c'est la dynamique naturelle du groupe qui constitue l'essence même de l'intervention.

1.2.5.1 La responsable des cuisines

Il s'agit d'une personne ressource qui est responsable de l'organisation et du bon fonctionnement des groupes de la cuisine. Au secteur de Victoriaville, une membre de l'équipe permanente effectue cette tâche pour tous les groupes qui cuisinent à Victoriaville. Au secteur d'Arthabaska, une contractuelle remplit cette fonction. Dans les autres groupes, une des participantes joue ce rôle.

La responsable des cuisines a comme rôle de :

- rencontrer les participantes individuellement pour leur fournir l'information;
- préparer la réunion d'information;

- convoquer les participantes par téléphone;
- accompagner les participantes dans la planification et la cuisson des repas;
- voir à la mise en application des notions d'hygiène;
- assurer que les repas soient préparés équitablement selon le nombre de personnes à nourrir par famille;
- faire la promotion de l'organisme;
- voir à la propreté des lieux; et
- s'occuper de la subvention des groupes.

Les groupes, de quatre ou cinq personnes, se rencontrent deux fois par mois, à quelques jours d'intervalle. L'implication est d'environ une dizaine d'heures. La première rencontre — la planification — vise à planifier cinq repas et à se répartir les achats. La deuxième — la cuisson — consiste à préparer les repas (environ une soixantaine de portions en tout).

1.2.5.2 La rencontre de planification

- À l'aide des dépliants publicitaires des marchés d'alimentation, les participantes notent les spéciaux qui serviront à la préparation des repas.
- Elles choisissent les recettes.
- Elles dressent la liste des achats prévus; chacune note les achats qu'elle aura à faire.

1.2.5.3 La cuisson des repas

Cette étape consiste à préparer et à faire cuire les mets qui ont été choisis à la rencontre de planification. Après un petit café, question d'hygiène, tout le monde se lave les mains, se met un tablier et un filet à cheveux. Toutes les tâches et la préparation des repas se font collectivement. Toutes s'entraident et collaborent ensemble.

Les repas ainsi préparés sont séparés en portions équitables et répartis par la suite entre les participantes selon la taille de la famille. Les repas sont apportés à la maison dans des contenants de plastique que chacune a apportés de chez elle. Durant cette rencontre, on partage et on participe à toutes les tâches : la préparation des recettes, la vaisselle à laver, l'entretien de la cuisine. Tout doit être rangé à la bonne place et l'endroit laissé propre.

1.2.6 Les effets visés par l'intervention

Cette pauvreté porte atteinte à leur santé physique et mentale. Les Cuisines Collectives des Bois-Francis contribuent à améliorer la santé globale de la personne. En développant leur potentiel et en augmentant leurs compétences, les personnes maintiennent et améliorent leur santé. En s'impliquant directement dans le processus de solution à leurs problèmes, en se responsabilisant, en se donnant les outils nécessaires à la planification et la préparation des repas, en maintenant leur autonomie, en se valorisant, les participantes se prennent en main.

Cuisines Collectives des Bois-Francis, 1996. Mémoire présenté à la Régie régionale Mauricie-Bois-Francis, Victoriaville, 6 pages.

Selon la coordonnatrice des Cuisines Collectives des Bois-Francis, " [les] cuisines collectives correspondent exactement à ce processus d'*empowerment*: les quatre composantes, comme l'a mentionné Bill Ninacs, font partie des objectifs poursuivis par les cuisines collectives du Québec ". Voici des extraits d'une communication sur ce sujet (Duchaine, 1999: 108) :

Composante 1 : La participation

Les gens ne sont pas des utilisatrices mais bien des participantes, car la consigne veut qu'elles s'impliquent 10 heures de leur temps pour avoir droit aux repas. Les participantes sont mises dans l'action.

Composantes 2 : Les composantes techniques

Ensemble les participantes partagent leurs compétences techniques, elles échangent leurs connaissances, elles acquièrent de nouvelles habiletés autant individuelles que collectives.

Composantes 3 : L'estime de soi

Il est bien évident que lorsque l'on participe 10 heures de son temps pour arriver à la confection de 5 repas, on est fier du travail accompli et des résultats. Une grande valorisation de soi en découle.

Composante 4 : La conscience critique

Lorsque les besoins de base (l'aide alimentaire) sont comblés, les participantes peuvent passer à une autre étape, celle de créer des liens entre elles, de découvrir des affinités avec les autres participantes et éventuellement développer la conscience critique, individuelle et collective.

D'une manière peut-être un peu plus concrète, les intervenantes identifiaient, lors d'une rencontre avec les chercheurs le 2 mars 1999, les principales qualités à développer pour obtenir une bonne participante. À leurs yeux, la " bonne participante " :

- fait preuve d'initiative, c'est-à-dire, elle participe et elle est compétente;
- respecte les autres participantes et accepte leurs idées;
- ne tente pas de contrôler les activités du groupe;
- veut évoluer, se prendre en main;
- est créative.

Par ailleurs, un " bon groupe de cuisine " :

- est autonome et efficace (il demande moins de références aux intervenantes);
- possède une complicité et une solidarité entre les participantes du groupe;
- recherche un travail de qualité;
- recherche la satisfaction du travail bien fait.

Cette brève présentation permet de mieux situer les Cuisines Collectives des Bois-Francis et de saisir l'essence de leur intervention. À cet effet, on remarquera que cette intervention est minimale et très souple, s'appuyant principalement sur la dynamique naturelle du groupe, et que certaines caractéristiques distinguent les secteurs de Victoriaville et d'Arthabaska.

2. PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE

2.1 LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

2.1.1 Le but original

À partir du cas des Bois-Francs, élaborer un processus d'évaluation et créer des outils pour l'ensemble des cuisines collectives du Québec afin qu'elles soient en mesure:

- d'évaluer les effets réels de leur intervention sur les éléments composant l'empowerment;
- d'identifier les effets perçus de l'intervention sur l'empowerment général des participantes liés à leur situation de pauvreté;
- d'améliorer leur intervention en fonction des effets visés en terme d'empowerment.

2.1.2 Les objectifs de recherche

- Clarifier les effets visés par les intervenantes des Cuisines Collectives des Bois-Francs ainsi que les moyens mis en œuvre pour les atteindre.
- Élaborer des méthodes et des outils de mesure valides, fidèles et adaptés à la pratique des cuisines collectives afin d'évaluer les effets réels chez les participantes aux Cuisines Collectives des Bois-Francs en fonction des éléments de l'empowerment : la participation, la compétence technique, l'estime de soi et la conscience critique.
- Élaborer des méthodes et des outils de mesure valides, fidèles et adaptés à la pratique des cuisines collectives afin d'identifier les effets en terme d'empowerment chez les participantes aux Cuisines Collectives des Bois-Francs lié à leur situation de pauvreté.
- Élaborer un processus permettant aux cuisines collectives en général et celles des Bois-Francs en particulier, d'améliorer leur intervention en identifiant les éléments de l'intervention qui favorisent l'empowerment des participantes.
- Permettre aux intervenantes de se familiariser avec les exigences de la recherche scientifique et les rendre plus aptes à évaluer et améliorer leur pratique.

2.1.3 Les hypothèses

Les chercheurs et les intervenantes ayant opté pour une méthodologie axées sur les techniques de la recherche-action, l'élaboration d'hypothèses ne peut pas s'appliquer dans une telle recherche. La problématique ne renvoie pas à une évaluation standard. Pour atteindre les objectifs de recherche, il nous a semblé par contre important de retenir une démarche de recherche qui associe chercheurs et intervenantes. D'abord, parce que la recherche sur l'évaluation des effets réels (ou mesurés) de l'intervention des cuisines collectives en est encore au stade exploratoire et ensuite, parce que la problématique même de cette recherche nous incite à vouloir à la fois produire des connaissances théoriques et contribuer à la solution d'un problème.

Nous pouvons toutefois confirmer que la base même de cette recherche repose sur l'hypothèse que l'intervention des cuisines collectives a un effet direct sur les quatre éléments de l'empowerment tel que définis dans notre cadre théorique : la participation, l'estime de soi, les compétences techniques et la conscience critique.

Pour évaluer ces effets réels, nous avons retenu une méthodologie axée sur la recherche-action définie en 1981 par un collectif de chercheurs de l'Université du Québec à Chicoutimi (Mayer et Ouellet, 1991: 107) comme étant " un processus dans lequel les chercheurs et les acteurs, conjointement, investiguent systématiquement une donnée et posent des questions en vue de solutionner un problème immédiat vécu par les acteurs et d'enrichir le savoir cognitif, le savoir-faire et le savoir-être, dans un cadre éthique mutuellement accepté ".

Nous considérons que cette approche s'adapte parfaitement à la réalité de l'intervention communautaire et particulièrement à celle des cuisines collectives. La recherche-action nous apparaît comme une stratégie qui permet d'allier recherche, intervention et formation tout à la fois. Cette stratégie de recherche nous impose donc de ne pas identifier d'hypothèse de départ à la recherche, les acteurs/chercheurs devant plutôt se concentrer sur les objectifs de recherche.

2.2 CADRE THÉORIQUE

Plusieurs objectifs des Cuisines Collectives des Bois-Francs renvoient au courant d'intervention sociale dit d'empowerment¹. D'une part, les Cuisines tentent de " briser l'isolement " de leurs participantes et agissent afin que ces personnes puissent " acquérir ou échanger des connaissances ", " prendre confiance en elles, grâce aux habiletés qu'elles développent, aux talents qu'elles ont " et " devenir plus autonomes " (Cuisines Collectives des Bois-Francs, 1995). De tels effets personnels se trouvent parmi les buts poursuivis et les résultats obtenus par de nombreuses cuisines collectives (Deslauriers et Brisebois, 1997: 54-75; Fournier et al., 1998: 46-47; Racine et al., 1996: 59-61). De plus, d'autres recherches inscrivent l'action des cuisines collectives dans une démarche de changement social (Fréchette et Favreau, 1997; Noraz, 1996). Or, une intervention axée sur l'empowerment cherche à développer, chez l'individu ou une population concernée, une capacité d'agir concrètement. Un tel processus d'empowerment individuel serait composé d'éléments s'apparentant aux objectifs des Cuisines dont, de façon particulière, la participation, le développement des compétences techniques, l'augmentation de l'estime de soi et le développement d'une conscience critique. Cette convergence entre plusieurs objectifs des Cuisines et la plupart des éléments de l'empowerment individuel nous ont incité à choisir l'empowerment comme cadre théorique de cette recherche.

En fait, la conceptualisation de l'empowerment individuel utilisée dans cette recherche renvoie au processus d'appropriation d'un pouvoir par une personne, le pouvoir étant compris ici comme la capacité de transformer un choix en une décision et d'agir en conséquence.

L'empowerment individuel constitue un enchaînement simultané d'étapes s'opérant sur quatre plans : la participation, la compétence technique, l'estime de soi et la conscience critique (Tableau A). Les composantes du processus d'empowerment s'entrelacent à l'image d'un câble confectionné de quatre cordes où chacune renforce les autres tout en se trouvant elle-même renforcée. Ce renforcement réciproque se réalise progressivement sur un continuum qui varie en fonction d'un nombre considérable de variables. Bien qu'il ne soit pas possible

¹ À défaut d'avis contraire, les informations relatives à l'*empowerment* dans cette section ont été tirées soit de Ninacs, 1995, ou de Ninacs, 1999.

d'affirmer sans équivoque la façon dont chaque composante agit sur les autres, on peut penser que c'est l'interaction des composantes qui caractérise l'empowerment, car chacune semble jouer un rôle précis à l'intérieur du processus. Il en découle que l'absence d'une composante aurait comme effet de réduire sinon d'annuler la portée de l'empowerment à l'intérieur d'une intervention qui se voudrait axée sur ce processus.

TABLEAU A. COMPOSANTES DU PROCESSUS D'EMPOWERMENT INDIVIDUEL

<p style="text-align: center;">LA PARTICIPATION</p> <p style="text-align: center;">assistance muette</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ participation aux discussions simples (droit de parole) ◇ participation aux débats (droit d'être entendu) ◇ participation aux décisions (aval ou refus de consentement)
<p style="text-align: center;">LA COMPÉTENCE TECHNIQUE</p> <p style="text-align: center;">acquisition progressive de connaissances pratiques et techniques requis par l'action</p>
<p style="text-align: center;">L'ESTIME DE SOI</p> <p style="text-align: center;">autoreconnaissance de la légitimité de l'identité propre</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ autoreconnaissance de sa propre compétence ◇ reconnaissance de sa compétence par les autres
<p style="text-align: center;">LA CONSCIENCE CRITIQUE</p> <p style="text-align: center;">conscience collective (la personne ou la collectivité n'est pas seule à avoir un problème)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ conscience sociale (les problèmes individuels ou collectifs sont influencés par la façon dont la société est organisée)

◇ conscience politique

(la solution des problèmes d'ordre structurel passe par le changement social, c'est-à-dire par l'action politique dans le sens non partisan du mot)

Chaque composante s'avère également multidimensionnelle. Ainsi :

- la participation comporte deux volets, l'un sur le plan psychologique (droit de parole² et participation aux décisions) et l'autre sur le plan pratique (capacité de contribuer et d'assumer les conséquences de sa participation);
- les compétences sont avant tout techniques; elles impliquent, d'une part, les connaissances et les habiletés permettant la participation³ et, d'autre part, l'exécution de l'action qui peut se traduire tant par l'acquisition de nouvelles compétences que par la réévaluation de celles déjà possédées⁴ (Papineau et Kiely, 1994: 10);
- l'estime de soi renvoie à une transformation psychologique, qui annule les évaluations négatives antérieures intériorisées et incorporées dans l'expérience de développement de l'individu et par laquelle l'individu arrive à se percevoir comme possédant une capacité d'action lui permettant d'atteindre des objectifs personnels ou de contribuer activement à l'atteinte de ceux de l'organisation, selon le cas (*ibid.*: 9);
- la conscience critique comprend le développement d'une conscience de groupe (conscience collective), la réduction de l'autoculpabilisation (conscience sociale) et l'acceptation d'une responsabilité personnelle pour le changement

² Qui inclut le droit de la refuser, car l'exercice réel du pouvoir s'exprime dans les décisions, soit de façon positive lorsqu'on donne son accord, soit de façon négative lorsqu'on refuse son consentement (Breton, 1993: 3-4).

³ Ce qui inclut la capacité d'agir de façon rationnelle et la propension à s'engager de Le Bossé et Lavallée (1993: 14-15) et de Staples (1990: 30-31).

⁴ Selon Breton (1993: 4-5), la compétence est "écologique", dans la mesure où elle représente " *the interaction between abilities and skills, motivational factors [...] and environmental qualities* " [italiques de l'auteure]. À ses yeux, l'*empowerment* implique que, en l'absence d'une reconnaissance par autrui, la motivation sera mobilisée et les habiletés seront employées pour exercer une pression dans le but de faire changer l'opinion et d'être enfin reconnu.

(conscience politique) (Gutiérrez, 1995: 206-207); elle renvoie également à la capacité d'analyse sociopolitique résultant de la dynamique d'aller-retour entre l'action et la réflexion (Staples, 1990: 38), qui anime le sentiment d'appartenance et conduit à un engagement envers les autres.

Dans leur ensemble et de par leur interaction, les étapes franchies dans les diverses composantes forment le passage d'un état sans pouvoir, *disempowered*, à un état d'*empowerment* où l'individu est capable d'agir en fonction de ses propres choix. Plusieurs composantes du processus d'*empowerment* sont d'ordre psychologique et, selon Gutiérrez (1995: 206-207), les écrits sur l'*empowerment* psychologique identifient quatre éléments clés : a) l'augmentation de l'efficacité personnelle; b) le développement d'une conscience de groupe; c) la réduction de l'autoculpabilisation; d) l'acceptation d'une responsabilité personnelle pour le changement. Cependant, comme le soulignent Breton (1994: 36) et Parsons (1991: 12-13), l'*empowerment* doit déboucher sur l'action pour résoudre les problèmes et modifier l'environnement. C'est ainsi que la grande majorité des ouvrages sur l'*empowerment* font référence aux écrits de Paulo Freire (1970, 1996) et insistent sur le développement d'une conscience critique⁵ comme composante essentielle du processus. Il s'ensuit que la capacité d'agir doit dépasser la seule dimension psychologique.

Ce qui précède constitue le cadre théorique de l'*empowerment* ayant servi à l'élaboration des outils de collecte de données et à l'analyse de celles-ci. D'autres éléments ont toutefois été considérés durant l'étape de l'interprétation. Ces éléments théoriques additionnels concernent davantage l'intervention sociale axée sur l'*empowerment* que le processus en tant que tel.

L'intervention sociale axée sur l'*empowerment* est fondée sur la prémisse que les compétences requises pour effectuer le changement visé sont déjà présentes chez les personnes ou, au moins, que le potentiel pour les acquérir existe, et mise sur leurs capacités, leurs forces et leurs ressources, ce qui la situe dans le courant de " *strengths perspective* ". Puisqu'une personne ne peut pas franchir les étapes requises pour arriver à un état d'*empowerment* pour quelqu'un d'autre, la démarche de la personne engagée dans le processus repose

⁵ La vraie traduction de l'expression utilisée par Freire est " conscientisation ". Cependant, puisque ce mot renvoie à une " référence identitaire " en organisation communautaire (Doré, 1992: 147), l'expression " conscience critique " est utilisée ici pour éviter toute confusion.

sur sa participation volontaire. Il s'ensuit qu'une approche axée sur l'*empowerment* doit encourager — et non pas diriger ou encore moins imposer — cette progression. Dans cette perspective, l'intervention sociale doit préconiser le soutien et la solidarité, car les individus doivent trouver leurs propres réponses. Elle s'inspirera également de l'éducation populaire, la pédagogie préconisée par Freire, car elle repose sur le questionnement et non pas sur des solutions pensées par d'autres (Simon, 1990: 35).

Le groupe constitue un lieu privilégié pour une approche d'*empowerment* car, à l'intérieur d'un groupe, les problèmes personnels peuvent se transposer en préoccupations collectives et le pouvoir peut se voir simultanément augmenté et partagé (Hirayama et Hirayama, 1985; Lindsay, 1992: 11; Parsons *et al.*, 1994: 266-268; Pernell, 1985; Ward et Mullender, 1991: 28-29). Logiquement, certes, le processus d'*empowerment* individuel requiert un moyen pour assurer que la capacité d'agir dépasse la seule dimension psychologique. Afin de bien jouer son rôle, ce dispositif de soutien — un groupe, une organisation, une communauté — doit garantir l'interaction telle qu'elle est définie ici, et il doit également s'avérer un lieu :

- a) où on se préoccupe autant des processus que des résultats (Shera, 1995: 1; Tropman et Erlich, 1995: 227);
- b) où les participantes du groupe partagent un système de valeurs articulées à l'intérieur d'une vision commune (Papineau et Kiely, 1996⁶: 13);
- c) qui est ouvert au changement, aux idées nouvelles et aux opinions divergentes (Papineau et Kiely, 1996: 13);
- d) où règne une atmosphère d'apprentissage et qui offre la possibilité aux individus de développer leurs compétences et leurs habiletés (Papineau et Kiely, 1996: 14);
- e) qui offre des occasions aux individus de contribuer à son développement par le biais d'actions concrètes bien planifiées et coordonnées (ce qui passe par le développement de leurs compétences et de leurs habiletés) (Papineau et Kiely, 1996: 14);

⁶ Les facteurs identifiés dans cette liste comme provenant de l'étude de Papineau et Kiely (1996) s'inspirent des travaux de Maton (1993a, 1993b).

- f) où s'exerce un leadership solide, de type consensuel, sur les plans organisationnel, instrumental et social, qui, simultanément, motive et soutient les individus.

Une approche axée sur l'*empowerment* doit trouver des moyens pour encourager et soutenir la pleine participation de toutes les personnes concernées. C'est dans ce sens que les structures démocratiques sont encouragées sur le plan organisationnel (Schultz *et al.*, 1995: 312) pour favoriser l'*empowerment*, comme c'est le cas dans les pratiques d'organisation communautaire.

2.3 LA MÉTHODOLOGIE

Tout au long de la recherche nous avons choisi une méthodologie qui respectait l'action des Cuisines Collectives des Bois-Francs mais qui permettrait aussi d'effectuer les deux types de mesures identifiées :

- l'effet de l'intervention sur les **quatre dimensions** de l'*empowerment*;
- l'effet de ces dimensions sur l'ensemble du **processus** d'*empowerment*..

2.3.1 Population à l'étude

Bon an mal an, les Cuisines Collectives des Bois-Francs forment une vingtaine de groupes de cinq ou six personnes. Celles-ci sont surtout regroupées autour de la problématique de la pauvreté, c'est-à-dire avec l'intention première d'économiser sur les repas. Certains groupes spécifiques se forment quelques fois autour d'autres thématiques dont, par exemple, l'alimentation des femmes enceintes, la santé mentale ou les jeunes de la rue.

Puisqu'il n'est pas clair si l'*empowerment* acquis dans un milieu donné ou en lien avec une problématique précise puisse se transférer dans un autre contexte — par exemple, l'*empowerment* sur le plan de la pauvreté peut-il produire une capacité à agir dans une relation de couple ou dans un milieu de travail donné? —, la recherche s'est limitée aux seuls groupes qui travaillent sur la réalité de la pauvreté (environ une dizaine).

2.3.2 Démarche

Une démarche circulaire de recherche-action inspirée par Charbonneau (1987) et comportant cinq étapes importantes se conjuguant sur deux cycles a été

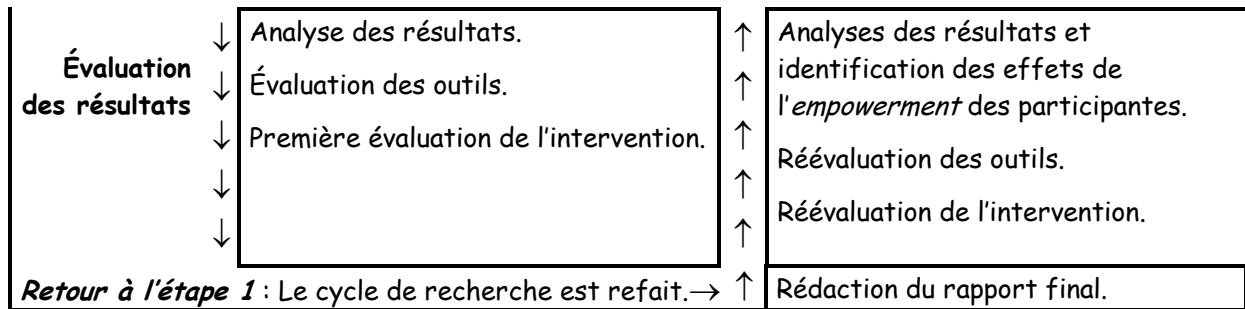
adoptée au départ (Tableau B). Le premier cycle de la recherche a débuté en août 1998 et s'est terminé en décembre de la même année; le deuxième couvrait la période de janvier à juin 1999.

2.3.2.1 Le premier cycle de la démarche

L'évaluation des effets sur les individus par l'observation passive nous a semblé une méthode difficilement utilisable par les Cuisines Collectives lorsque la recherche serait terminée. Nous avons donc cherché à mettre en place une démarche de recherche où lors du deuxième trimestre, les Cuisines Collectives pourraient elles-mêmes administrer (en tout ou en partie) les grilles de cueillettes de données.

TABLEAU B. DÉMARCHE PRÉVUE

ÉTAPES	PREMIER CYCLE	DEUXIÈME CYCLE
Cadre théorique	↓ Compléter le cadre théorique pour mettre en parallèle l' <i>empowerment</i> et le fonctionnement des Cuisines Collectives des Bois-Francis. ↓ Rencontre du comité de recherche pour que les acteurs et les chercheurs se l'approprient.	→ Revoir le cadre théorique en fonction des résultats obtenus. ↑ Identifier les points forts et les points faibles de l'intervention en fonction des éléments de l' <i>empowerment</i> .
	↓ Poser un diagnostic sur les effets de l'intervention par rapport aux quatre éléments de l' <i>empowerment</i> • Observation passive de l'intervention ↓ Identifier les problèmes de collecte de données en lien avec le fonctionnement des cuisines collectives.	↑ Identifier les problèmes de collecte de données qui subsistent. ↑ Identifier les difficultés d'analyse que pose la méthode. ↑ Revoir le diagnostic sur les effets de l'intervention par rapport aux quatre éléments de l' <i>empowerment</i> .
Choix des solutions	↓ Élaborer un type d'intervention qui favorise le processus d' <i>empowerment</i> ↓ Élaborer des instruments de cueillette qui respectent la pratique des intervenantes et qui facilitent l'analyse ultérieure par les intervenantes.	↑ Cibler des modifications dans l'intervention qui favorisent à la fois la cueillette et l'atteinte des éléments de l' <i>empowerment</i> . ↑ Améliorer les instruments de cueillette.
	↓ Application systématique de l'intervention choisie. ↓ Collecte de données : - observation participante par les intervenantes; - observation passive par les chercheurs; - questionnaires aux participantes.	↑ Nouvelle étape d'intervention et de collecte de données: - observation participante par les intervenantes; - observation passive par les chercheurs; - questionnaires aux participantes.



À nos yeux, la première phase de cueillette devait servir à établir des relations entre l'intervention et ses effets sur les quatre composantes de l'*empowerment*. Pour atteindre ce but, nous avons décidé d'identifier les facteurs dans l'intervention des Cuisines Collectives qui ont une influence sur chacun des composantes de l'*empowerment* plutôt que d'évaluer l'évolution des participantes en tant que telle. L'intervention, telle que définie par les Cuisines Collectives, se veut une action relativement autonome des participantes effectuée à l'intérieur des groupes de cuisines; les facteurs pouvant influencer le développement de l'*empowerment* deviennent ainsi plus imprécis. Dans ce sens, il était important que les chercheurs suivent toutes les étapes et toutes les activités collectives des Cuisines Collectives afin de bien définir cette intervention. L'analyse de l'évolution des participantes à travers le processus d'*empowerment* s'est faite ultérieurement en comparant les différences de résultat entre les deux phases d'observation.

Étape 1 L'élaboration du cadre théorique

La rédaction et le dépôt du devis de recherche ont été faits conjointement par l'équipe de recherche et le conseil d'administration des Cuisines Collectives des Bois Francs. Le contenu du cadre théorique avait donc fait l'objet d'un débat et d'un consensus avant même le début de la recherche. L'essentiel de cette étape était l'appropriation du concept d'*empowerment* par l'ensemble de l'équipe d'intervenantes. L'étape visait à clarifier les liens entre les quatre éléments de l'*empowerment* identifiés dans le cadre théorique et l'intervention des Cuisines Collectives des Bois-Francs afin d'enclencher le diagnostic des effets de l'intervention et d'en évaluer les effets possibles sur les participantes en fonction du cadre d'analyse.

Étape 2 Le diagnostic

Dès le départ les intervenantes identifiaient trois axes d'intervention qui semblaient plus importants dans leur action : 1) la participation active des femmes lors des rencontres de planification et de cuisson; 2) le développement de compétences techniques culinaires; et 3) une volonté de travailler sur l'estime de soi des participantes. Quant à la conscience critique, celle-ci semblait plus difficile à cerner autant sur le plan conceptuel que dans la pratique de l'intervention.

À cette étape, chercheurs et intervenantes ont identifié différents problèmes auxquels il fallait trouver des solutions :

- L'auxiliaire de recherche, chargé de l'observation, était un homme et ceci pouvait créer une certaine " interférence " dans la dynamique des rencontres. Il fallait donc minimiser ce phénomène par une attitude et une présence la plus discrète possible.
- Pour des considérations éthiques, il a été convenu que l'observation ne pouvait pas être cachée et que l'auxiliaire devait être présent dans la salle où se déroulait l'activité tout en demeurant relativement en retrait et sans participer directement aux tâches.
- La présence de l'auxiliaire de recherche a aussi fait l'objet d'une discussion dans chacun des groupes de cuisine afin qu'un consensus se dégage sur la compréhension de son travail et afin d'assurer les participantes de la confidentialité de ses observations.
- Toutes les participantes dans chaque groupe ont donné leur accord sur la présence de l'auxiliaire de recherche qui effectuerait des observations lors des rencontres de planification et de cuisson
- Pour fin d'analyse et de collecte de données, les participantes ont été identifiées par un code dont seuls l'auxiliaire de recherche et l'intervenante connaissaient la concordance avec l'identité réelle.

Parallèlement à ces démarches les chercheurs ont élaboré les grilles d'observation et ils ont travaillé à l'amélioration des questionnaires d'enquête. Le produit final a été approuvé par le comité recherche.

Étape 3 Le choix des solutions

Lors du premier cycle de la recherche nous n'avons pas tenté d'élaborer un type d'intervention qui favoriserait davantage l'*empowerment* des participantes. Nous avons plutôt opté, lors des rencontres du comité recherche, de maintenir l'intervention habituelle afin de baser l'ensemble de la démarche de recherche sur la pratique actuelle des Cuisines Collectives des Bois Francs. Nous nous sommes entendus, chercheurs et intervenantes, pour ramener des propositions de changement lors du deuxième cycle.

Toutefois, une rencontre a été effectuée avec les intervenantes où les résultats sommaires ont été partagés et discutés. Sans changer spécifiquement l'intervention, les intervenantes ont pu prendre connaissance des lacunes de leur action en terme d'*empowerment* et il est donc possible qu'elles aient un peu modifié leur intervention par la suite.

La collecte de données nécessitait ainsi la création d'outils adaptés à la pratique des Cuisines Collectives. En particulier, la grille d'observation a été élaborée en fonction des quatre composantes de l'*empowerment* selon une échelle qui intégrait les éléments du cadre théorique :

- l'évaluation de la participation se ferait selon une échelle de progression allant de l'assistance muette à la participation aux discussions simples et ensuite aux débats, pour aboutir à la participation aux décisions;
- sur le plan de la pauvreté et de la sécurité alimentaire, l'appropriation de compétences techniques pour fin d'observation était lié à celles requises pour le budget et la nutrition et aux habiletés en cuisine;
- l'estime de soi serait mesurée selon deux grandes dimensions : l'autoreconnaissance (la légitimité de son identité propre, de ses capacités et de ses compétences) et la reconnaissance par les autres (des mêmes capacités et compétences);
- la conscience critique s'est mesurée selon trois grandes étapes de développement :
 - de la conscience collective : l'individu n'est pas seul à avoir ce problème;

- de la conscience sociale : les problèmes sont influencés par la manière dont la société est organisée;
 - de la conscience politique : la solution aux problèmes passe par une action de changement social;
- l'*empowerment* général était considéré comme l'appropriation et l'exercice du pouvoir et serait analysé sous l'angle du développement des capacités individuelles : capacité de faire des choix; capacité de décider en fonction du choix; capacité d'agir en fonction de la décision.

Un premier questionnaire, administré en début d'année (ou lors de l'inscription pour celles qui ont débuté plus tard), a permis d'évaluer certaines variables liées à l'*empowerment* telles la scolarité des participantes, l'expérience de travail collectif, la situation socio-économique, les motivations, etc. Chercheurs et intervenantes se sont entendus sur une méthode uniforme d'inscription lors de ces rencontres préliminaires afin d'obtenir des données valides pour chacune des participantes. Le questionnaire d'inscription est présenté en annexe.

Un deuxième questionnaire a été administré au milieu de l'automne et à la fin du printemps afin d'évaluer le niveau d'*empowerment* des participantes, c'est-à-dire, les effets perçus de l'intervention chez les participantes. Le questionnaire en question était une traduction adaptée du " Montana *Empowerment Scale* " (MES), un outil développé aux États-Unis dans le but d'aider à évaluer l'*empowerment* de femmes auprès desquelles une intervention sociale avait été faite dans le but d'augmenter leur *empowerment* (Clark *et al.*, 1994). Les 54 questions du MES d'origine ont été élaborées en concordance avec la vision de l'*empowerment* des auteurs et de l'auteure ainsi qu'avec leurs principes philosophiques féministes. S'inspirant d'échelles mesurant l'aliénation, la peur de la réussite, l'anomie, le " powerlessness " (sentiment de ne pas avoir la capacité d'agir), l'affirmation et la localisation du contrôle, environ deux tiers des questions étaient d'orientation positive et les autres, d'orientation négative, afin d'éviter un seul modèle de réponses. Le MES a permis de mesurer des changements dans les attitudes des participantes là où il a été administré.

Puisque le MES nous semblait mesurer l'*empowerment* axé sur la perception des répondantes sur divers aspects psychologiques de leur vie sociale, nous avons décidé d'expérimenter son utilisation afin de voir si ce questionnaire serait valable en tant qu'outil d'évaluation des effets réels des Cuisines Collectives sur

les participantes. Nous avons donc traduit le MES en français en tentant d'adapter les questions à la culture québécoise. Ceci nous a amené à éliminer deux questions dont la pertinence nous semblait douteuse dans le contexte québécois. À défaut d'avis contraire, les références au MES dans ce rapport font désormais référence à ce questionnaire adapté.

Étape 4 L'implantation du changement

Cette étape renvoie à la collecte de données sous ses différentes formes.

- *Observation des participantes lors des rencontres de cuisson et de planification*

À l'aide d'une grille (présentée en annexe), l'auxiliaire de recherche a coté les comportements des participantes selon les critères suivants pour chaque composante du processus d'*empowerment* :

- pour la participation :

COMPORTEMENT	REPÈRES D'OBSERVATION
Assistance muette : cote " faible "	
Semble absente des discussions	Ne semble pas attentive.
Écoute les autres	Attentive mais ne participe pas. Ne fait qu'approuver les idées des autres par un oui ou un non.
Refuse de participer	Refuse de prendre la parole même si elle y est invitée.
Participation aux discussions simples : cote " moyen - "	
Exerce son droit de parole	Sur des sujets qui n'ont pas rapport aux tâches à effectuer ou aux décisions à prendre, souvent sans importance. : sa vie personnelle, ses croyances.... Ne fait qu'approuver les idées des autres.
Refuse le débat	Refuse de prendre part aux débats ou de donner son opinion.
Participation aux débats : cote " moyen + "	
Exige d'être entendu	" Écoutez-moi! "
Apporte et confronte ses idées	Exprime une opinion sur la tâche ou la décision; elle la défend.
Refuse de prendre part aux décisions	" Faites ce que vous voulez! "
Participation aux décisions : cote " fort "	
Prend part à la décision	Se prononce sur la proposition et vote s'il y a lieu. Se rallie ou se dissocie de la proposition.
Suscite la décision	" Il est temps qu'on se décide. " Résume les discussions ou expose les différentes opinions. Dégage une synthèse.

- pour les compétences techniques :

TYPES DE COMPÉTENCES	REPÈRES D'OBSERVATION
Connaissances culinaires	Mêmes que pour les habiletés culinaires mais la personne se limite à l'expression des connaissances acquises.
Habiletés culinaires	Habiletés à exécuter les connaissances acquises. Apprend à cuisiner avec variété et de façon saine, à planifier les repas, à congeler, à normaliser les recettes. Planifie des menus santé — nouveautés alimentaires. Développe de nouvelles habiletés culinaires, de nouveaux mets ou aliments, une meilleure variété.
Connaissances économiques	Budget : sait comment évaluer les coûts d'une recette. Économie pratique : sait comment éviter le gaspillage. Organisation : sait comment éviter les pertes de temps et d'argent. Connaît l'utilisation des coupons rabais.
Habiletés économiques	Habiletés à mettre en pratique les connaissances acquises.
<p>Donc :</p> <ul style="list-style-type: none"> - faibles connaissances et peu d'habiletés : cote " faible "; - bonnes connaissances et peu d'habiletés : cote " moyen "; - bonnes connaissances et beaucoup d'habiletés : cote " fort ". 	

- pour l'estime de soi :

COMPORTEMENT	REPÈRES D'OBSERVATION
Autoreconnaissance de son identité propre : cote " faible "	Identifie et reconnaît sa condition économique, sociale, individuelle.
Autoreconnaissance de ses capacités : cote " moyen "	Reconnaît ses compétences. " Je suis capable ! " " Je l'ai déjà fait ! "

Acceptation de la reconnaissance par les autres : cote " fort "	Accepte les compliments ou les critiques.
---	---

- pour la conscience critique :

TYPE DE CONSCIENCE	REPÈRES D'OBSERVATION
Conscience individuelle : cote " faible "	L'autoreconnaissance de son identité mais davantage sur les plans économique et social.
Conscience collective : cote " moyen "	" On est plusieurs à être dans la même situation. "
Conscience sociale : cote " fort "	" La source de notre condition est dans la structure sociale. "
Conscience politique : cote " fort + "	" Il y a des solutions à nos problèmes et elles sont d'ordre collectif (social ou politique). "

Après chacune des rencontres, l'auxiliaire de recherche a également évalué l'*empowerment* général des participantes en terme de la tendance de l'ensemble des composantes et aussi, tenant compte que le pouvoir, aux fins de cette recherche, a été compris comme la capacité de transformer un choix en une décision et d'agir en conséquence, il les a évaluées en terme de la capacité d'agir en fonction des décisions prises. Dans l'ensemble, l'évaluation de l'*empowerment* général a été faite selon l'échelle suivante :

faible - / faible / faible +	moyen - / moyen / moyen +	fort - / fort / fort +
------------------------------	------------------------------	------------------------

À la fin de chacune des rencontres, l'auxiliaire de recherche a donc coté les participantes sur cinq plans, c'est-à-dire chacune des quatre composantes et l'*empowerment* général⁷.

⁷ La cote à l'observation ne doit pas être interprétée de manière absolue mais plutôt de façon relative. Puisque certaines composantes sont plus difficilement observables que d'autres, en particulier l'estime de soi et la conscience critique, il faut, pour leur donner un sens, les comparer aux cotes données à d'autres participantes pour la même composante et non pas

- *Administration du questionnaire d'entrée*

Administration par les intervenantes du questionnaire complet aux nouvelles participantes, mise à jour des informations pour les anciennes. L'auxiliaire de recherche a assisté à quelques rencontres. Le questionnaire est présenté en annexe.

- *Rencontres avec les intervenantes pour recueillir les données sur chacun des groupes selon la grille présentée en annexe*
- *Administration du questionnaire tiré du Montana Empowerment Scale*

En bref, le premier cycle de la recherche-action avait donc les objectifs suivants :

- de décrire et de comprendre l'intervention des Cuisines Collectives;
- d'élaborer et de tester des outils;
- de cueillir des données;
- d'assurer que les intervenantes des Cuisines Collectives s'engagent dans la recherche;
- d'identifier comment l'intervention des Cuisines Collectives influence chacun des éléments de l'*empowerment*.

Étape 5 Évaluation des résultats

L'analyse des résultats à la fin du premier cycle de la démarche de recherche, fut relativement sommaire. En fait, le nombre de rencontres ainsi que la période trop courte d'un seul trimestre ne nous ont pas permis d'effectuer des analyses suffisamment concluantes pour suggérer des modifications en profondeur de l'intervention.

Ces résultats partiels démontraient par contre que les quatre composantes de l'*empowerment* pouvaient être observées lors des rencontres de cuisine et de planification. Nous pouvions déjà percevoir que la participation et les compétences techniques étaient davantage présentes que l'estime de soi et la

avec une autre composante pour la même participante. Ainsi, on ne peut pas prétendre qu'une cote " moyen " à l'estime de soi est égal à une cote " moyen " à la participation. Par contre, on peut affirmer qu'une cote " moyen " à l'estime de soi est plus faible qu'une cote de " fort " pour cette même composante.

conscience critique. Le comité de recherche aurait, sur la base de ces résultats fragmentaires, à identifier quelques solutions à apporter afin d'améliorer l'intervention et, possiblement, de faire participer les intervenantes à la cueillette des données.

2.3.2.2 Le deuxième cycle de la démarche

La méthodologie a été adaptée durant cette partie de la démarche conformément à ce qu'impose la recherche-action

Étape 1 L'élaboration du cadre théorique

Cette étape devait permettre de revoir le cadre théorique en fonction des résultats obtenus dans le premier cycle de la démarche de recherche. Dans les faits, le cadre théorique n'a pas été modifié car, suite à l'analyse préliminaire des résultats de l'observation, nous demeurions convaincus, chercheurs et intervenantes, de la justesse du cadre théorique.

Étape 2 Le diagnostic

Le cadre théorique confirmé, nous devions :

- identifier les problèmes de collecte de données qui subsistaient;
- identifier les difficultés d'analyse que posait la méthode;
- revoir le diagnostic sur les effets de l'intervention en identifiant les points " forts " et les points " faibles " de l'intervention en fonction des éléments de *l'empowerment*.

Étape 3 Le choix des solutions

Le comité de recherche, composé des chercheurs et des intervenantes, a décidé d'apporter quelques modifications à l'intervention afin qu'elle devienne plus " active ", c'est-à-dire comportant plus de gestes concrets de la part des intervenantes. Nous nous sommes donc entendus sur les actions suivantes :

- voir comment les outils d'éducation populaire du Regroupement des Cuisines Collectives du Québec (RCCQ) pourraient être utilisés lors des rencontres;
- améliorer l'intervention quant à l'estime de soi;

- modifier l'environnement en affichant des pancartes informatives, de sorte que les participantes puissent enclencher des discussions sur les sujets sociaux et politiques.

Par contre à cette étape, il a été impossible d'identifier des modifications qui auraient pu impliquer davantage les intervenantes dans le processus de collecte de données leur permettant ainsi de s'initier au processus d'évaluation des impacts de l'intervention.

Étape 4 L'implantation du changement

L'observation passive par l'auxiliaire de recherche a été maintenue, mais très peu de modifications réelles de l'intervention ont eu lieu suite aux recommandations du comité. Une nouvelle étape de collecte de données par l'auxiliaire de recherche a été entreprise ayant comme objectif de recueillir des données pouvant évaluer l'évolution des participantes sur les composantes de l'*empowerment*.

Chaque participante a été observée entre 2 et 12 fois pendant l'année. Au total, 61 rencontres ont été observées (Tableau C).

TABLEAU C. RENCONTRES OBSERVÉES

	AUTOMNE	HIVER	TOTAL
ARTHABASKA			
- Rencontres de planification	6	9	15
- Rencontres de cuisson	5	9	14
- Total des rencontres à Arthabaska	11	18	29
VICTORIAVILLE			
- Rencontres de planification	8	7	15
- Rencontres de cuisson	8	9	17
- Total des rencontres à Victoriaville	16	16	32
TOTAL			
- Rencontres de planification	14	16	30
- Rencontres de cuisson	13	18	31
- Grand total des rencontres (deux secteurs)	27	34	61

L'auxiliaire de recherche a refait ce même exercice à la fin de chaque trimestre (automne et hiver) pour l'ensemble du trimestre. Les scores utilisés pour fin d'analyse ont été ceux-ci. Pour les participantes qui ont quitté en décembre, les scores à la fin de ce trimestre ont été utilisés. Pour les autres, c'est-à-dire les participantes qui ont continué toute l'année ou qui ont débuté en janvier, les scores à la fin de l'hiver ont été utilisés.

Le tableau présentant l'ensemble des données (fiche d'inscription, MES, cotes d'observation, score final) est inclus en annexe.

Étape 5 Évaluation des résultats

Les données provenaient des outils suivants :

TABLEAU D. LES OUTILS DE COLLECTE DE DONNÉES

OUTIL	CONTENU	UTILISATION
La fiche d'inscription	La fiche est présentée en annexe.	Évaluer certaines caractéristiques des participantes à leur entrée aux cuisines (ou au début de la recherche). Établir une mesure d'entrée sur ces éléments afin d'établir des écarts entre le début et la fin des trimestres ainsi que des liens entre motivations et effets.
MES (présenté en annexe)	Questionnaire sur les quatre éléments de l' <i>empowerment</i> .	Comme pré-test et post-test afin de mesurer l'évolution de l' <i>empowerment</i> durant l'année et déterminer si cette échelle de l' <i>empowerment</i> est en corrélation avec les résultats à l'observation.
L'historique du groupe	Décrit le groupe selon son évolution, la stabilité des participantes, les relations entre participantes, le roulement dans le groupe, les rencontres entre participantes en dehors des rencontres des cuisines collectives, etc.	Étant donné le peu de stabilité des groupes entre les deux trimestres, voire à l'intérieur même d'un trimestre, nous n'avons pas utilisé cet outil.
Grille d'observation	La participation Les compétences techniques	Mesurer l'état des quatre composantes de l' <i>empowerment</i> pour chacune des

(présentée en annexe)	L'estime de soi La conscience critique	participantes à chacune des rencontres.
Appréciation du contexte de la rencontre	Le climat régnant lors de la rencontre Niveau des discussions L'exercice d'un leadership Niveau de langage Les interventions	Description des interventions faites en lien direct avec chacune des composantes.

Le cadre initial de notre méthodologie identifiait un cadre d'analyse des données inspiré de la recherche de Racine *et al.* (1997). L'organisation des données provenant des grilles d'observation est schématisée dans le tableau suivant :

TABLEAU E. ORGANISATION DES DONNÉES TELLE QUE PROPOSÉE DANS LE CADRE INITIAL D'ANALYSE

	EFFETS SUR LA PARTICIPATION	EFFETS SUR LES COMPÉTENCES TECHNIQUES	EFFETS SUR L'ESTIME DE SOI	EFFETS SUR LA CONSCIENCE CRITIQUE	RÉSULTATS DE L'ANALYSE
Groupe 1, participante 1	Participante 1.1 : évaluation de sa participation	Participante 1.1 : évaluation de ses compétences	Participante 1.1 : évaluation de son estime de soi-	Participante 1.1 : évaluation de sa conscience critique	Participante 1.1 : profil biographique
Groupe 1, participante 2	Participante 1.2 : évaluation de sa participation	Participante 1.2 : évaluation de ses compétences	Participante 1.2 : évaluation de son estime de soi	Participante 1.2 : évaluation de sa conscience critique	Participante 1.2 : profil biographique
etc.					
Groupe 1	<i>Groupe 1</i> <i>Analyse de la participation</i>	<i>Groupe 1</i> <i>Analyse des compétences techniques</i>	<i>Groupe 1</i> <i>Analyse de l'estime de soi</i>	<i>Groupe 1</i> <i>Analyse de la conscience critique</i>	<i>Analyse globale du groupe 1</i>
Groupe 2, participante 1	Participante 2.1 : évaluation de sa participation	Participante 2.1 : évaluation de ses compétences	Participante 2.1 : évaluation de son estime de soi	Participante 2.1 : évaluation de sa conscience	Participante 2.1 : profil biographique

				critique	
Groupe 2, participante 2	Participante 2.2 : évaluation de sa participation	Participante 2.2 : évaluation de ses compétences	Participante 2.2 : évaluation de son estime de soi	Participante 2.2 : évaluation de sa conscience critique	Participante 2.2 : profil biographique
etc.					
Groupe 2	<i>Groupe 2</i> <i>Analyse de la</i> <i>participation</i>	<i>Groupe 2</i> <i>Analyse des</i> <i>compétences</i> <i>techniques</i>	<i>Groupe 2</i> <i>Analyse de</i> <i>l'estime de soi</i>	<i>Groupe 2</i> <i>Analyse de la</i> <i>conscience</i> <i>critique</i>	<i>Analyse</i> <i>globale du</i> <i>groupe 2</i>

(suite sur la page suivante)

TABLEAU E (suite)

Groupe 3, participante 1	Participante 3.1 : évaluation de sa participation	Participante 3.1 : évaluation de ses compétences	Participante 3.1 : évaluation de son estime de soi	Participante 3.1 : évaluation de sa conscience critique	Participante 3.1 : profil biographique
Groupe 3, participante 2	Participante 3.2 : évaluation de sa participation	Participante 3.2 : évaluation de ses compétences	Participante 3.2 : évaluation de son estime de soi	Participante 3.2 : évaluation de sa conscience critique	Participante 3.2 : profil biographique
etc.					
Groupe 3	<i>Groupe 3</i> <i>Analyse de la</i> <i>participation</i>	<i>Groupe 3</i> <i>Analyse des</i> <i>compétences</i> <i>techniques</i>	<i>Groupe 3</i> <i>Analyse de</i> <i>l'estime de soi</i>	<i>Groupe 3</i> <i>Analyse de la</i> <i>conscience</i> <i>critique</i>	<i>Analyse</i> <i>globale du</i> <i>groupe 3</i>
Résultats de l'analyse	Effets des Cuisines Collectives sur la participation	Effets des Cuisines Collectives sur les compétences techniques	Effets des Cuisines Collectives sur l'estime de soi	Effets des Cuisines Collectives sur la conscience critique	Typologie générale des effets

Diverses analyses ont donc pu être effectuées. Celles-ci sont décrites dans le tableau suivant :

L'empowerment et l'action des cuisines collectives

TABLEAU F. LISTE DES ANALYSES TELLES QUE PROPOSÉES DANS LE CADRE INITIAL D'ANALYSE

ANALYSE	EXPLICATION
Évaluation des éléments pour chaque participante	Compilation des grilles d'observation pour chacune des participantes par élément. Évaluation de l'évolution des éléments chez chacune des participantes en comparant les résultats entre les deux trimestres de participation.
Le profil biographique	<u>Analyse horizontale (pour chaque participante) :</u> Évaluation de l' <i>empowerment</i> général pour chacune des participantes selon une échelle englobant les quatre éléments de l' <i>empowerment</i> .

TABLEAU F (suite)

ANALYSE	EXPLICATION
Analyse des éléments par groupe	<u>Analyse verticale (pour chaque participante) :</u> Nous voulions, pour chacun des groupes, évaluer les scores des quatre éléments pour l'ensemble des participantes d'un même groupe en utilisant les évaluations de l'observateur et les grilles d'observation et l'historique du groupe. Cette analyse n'a pas été réalisée étant donné le peu de stabilité des groupes de cuisines.
Analyse globale du groupe	<u>Analyse horizontale et verticale (pour chaque participante) :</u> Nous voulions classer chacun des groupes dans une typologie caractérisant le type d'intervention de chacun en utilisant les évaluations de l'observateur, les profils biographiques et les analyses des éléments par groupe. Cette analyse n'a pas été réalisée pour la même raison que la précédente. Nous avons toutefois comparé les groupes des deux secteurs de la ville afin de distinguer les impacts des différents types d'intervention.
Effets des Cuisines Collectives sur les éléments	<u>Analyse verticale (pour l'ensemble) :</u> Mesurer l'effet global des Cuisines Collectives sur chacun des éléments, indépendamment des groupes, en utilisant la compilation globale des grilles d'observation par élément.
Typologie générale des effets	<u>Analyse horizontale et verticale (pour l'ensemble) :</u> Selon le type de participante et selon le type de groupe, dégager les effets que l'on peut espérer.
Description de	Identifier, de façon exhaustive, l'ensemble des interventions

l'intervention	auxquelles les participantes sont soumises et, par la suite, mettre les analyses précédentes en lien avec les étapes d'intervention.
----------------	--

Les résultats des analyses réalisées sont présentés dans les pages qui suivent. Bien qu'on puisse y retrouver un grand nombre de tableaux comprenant pourcentages, chiffres ou fréquences, les analyses qui les accompagnent n'ont pas été réalisées à partir des méthodes quantitatives ou des outils statistiques habituels. En fait, puisque les données proviennent de l'observation d'une " population " de participantes des cuisines collectives et non d'un échantillon aléatoire tiré de celles-ci, les coefficients de corrélation et les tests d'hypothèses habituels ne peuvent pas s'appliquer à nos analyses. À partir des résultats considérés provenir d'une population, l'analyse s'est donc faite selon notre jugement pour déterminer si les différences étaient significatives ou non.

2.4 L'ENCADREMENT

La démarche de la recherche a été encadrée par deux comités qui se sont rencontrés selon les besoins.

2.4.1 Comité de recherche

Le comité de recherche avait comme mandat d'encadrer la démarche de la recherche et d'assurer un lien continu entre les intervenantes et les chercheurs. Il était composé :

- à la recherche, du coordonnateur de la recherche, du responsable scientifique et de l'auxiliaire de recherche;
- à l'action, de la coordonnatrice de la recherche (intervenante communautaire au CLSC Suzor-Coté et participante du conseil d'administration des Cuisines Collectives des Bois-Francis), une deuxième participante du conseil d'administration des Cuisines Collectives des Bois-Francis, la coordonnatrice des Cuisines Collectives des Bois-Francis et les intervenantes des groupes de cuisines de Victoriaville et Arthabaska;

2.4.2 Comité scientifique

Le comité scientifique avait le rôle d'assurer que les objectifs de la recherche étaient bien atteints et d'encadrer la recherche sur les plans méthodologique et éthique. Il était composé du responsable scientifique, du coordonnateur de la recherche, de l'auxiliaire de recherche et d'une conseillère scientifique externe.

3. PRÉSENTATION ET ANALYSE DES RÉSULTATS

3.1 DESCRIPTION DES PARTICIPANTES AUX CUISINES COLLECTIVES DES BOIS-FRANCS

3.1.1 Nombre

Au total, 43 participantes ont été observées plus d'une fois durant la période d'août 1998 à juin 1999. Les participantes étaient réparties en 9 groupes de cuisine : 17 participantes dans les quatre groupes du secteur Arthabaska et 26 dans les cinq groupes de Victoriaville. Ainsi, 60% des participantes observées provenaient d'un des groupes de Victoriaville.

3.1.2 Le profil à l'entrée

Nous présentons ici certaines caractéristiques des participantes qui se dégagent des données colligées à partir de la fiche d'inscription (Tableau 1). Cette fiche a été complétée par toutes les participantes (sauf une) à leur entrée aux cuisines (à l'automne 1998 ou en janvier 1999, selon le cas).

Le profil à l'entrée, c'est le portrait des participantes au début du processus de recherche ou au début de leur participation aux cuisines. Ce profil provient essentiellement des données fournies par le questionnaire d'inscription.

La participante type aux Cuisines Collectives des Bois-Francis est une femme ayant une scolarité de fin de secondaire. Elle est âgée de 38 ans et vit sans conjoint (seule ou famille monoparentale). Elle est arrivée avec une bonne expérience de participation dans des groupes et possédait une bonne compétence technique en cuisine. Elle vient surtout chercher une activité sociale et une amélioration de ses connaissances culinaires. Elle participe aux cuisines depuis plus de deux ans.

TABLEAU 1. CARACTÉRISTIQUES DES PARTICIPANTES

Ligne	CARACTÉRISTIQUES	Participant % (N)	Arthabaska % (N)	Victoriaville % (N)
1	Participant	100,0 (43)	39,5 (17)	60,5 (26)
2	Monoparentales	44,2 (19)	23,5 (4)	57,7 (15)
3	Vivant seule	23,3 (10)	29,4 (5)	19,2 (5)
4	Vivant avec conjoint	32,6 (14)	47,1 (6)	23,1 (6)
5	Femmes	88,4 (38)	82,4 (14)	92,3 (24)
6	Ont participé à l' automne seulement	27,9 (12)	17,6 (3)	34,6 (9)
7	Ont participé à l' hiver seulement	20,9 (9)	17,6 (3)	23,1 (6)
8	Ont participé toute l'année	51,2 (22)	64,8 (11)	42,3 (11)
9	Possédaient une scolarité de niveau primaire	7,1 (3)	6,25 (1)	7,7 (2)
10	Possédaient une scolarité de début du secondaire	16,7 (7)	12,5 (2)	19,2 (5)
11	Possédaient une scolarité de niveau fin du secondaire	50,0 (21)	50,0 (8)	50,0 (13)
12	Possédaient une scolarité postsecondaire	26,2 (11)	31,25 (5)	23,1 (6)
13	Avait une expérience de participation à l'entrée	55,8 (24)	52,9 (9)	57,7 (15)
14	Avait beaucoup de compétences culinaires à l'entrée	58,1 (25)	58,8 (10)	57,7 (15)
15	Avait une compétence culinaire moyenne à l'entrée	34,9 (15)	29,4 (5)	38,5 (10)
16	Avait peu de compétences culinaires à l'entrée	7,0 (3)	11,8 (2)	3,8 (1)
17	Avait le social comme motivation	62,8 (27)	41,2 (7)	76,9 (20)
18	Avait l' économie comme motivation	32,6 (14)	29,4 (5)	34,6 (9)
19	Avait le culinaire comme motivation	67,4 (29)	76,5 (13)	61,5 (16)
20	Avait l' estime de soi comme motivation	11,6 (5)	17,6 (5)	7,7 (2)

notes : % = pourcentage des participantes possédant la caractéristique
 (N) = nombre de participantes
 Les caractéristiques des participantes sont celles à l'entrée.

3.1.2.1 *Les compétences techniques et l'habitude de la participation*

Le questionnaire d'inscription comprenait certaines questions relatives aux compétences techniques en cuisine des participantes dont, par exemple :

- *Considérez-vous que vous cuisinez, un peu, moyen ou beaucoup?*
- *Est-ce que vous essayez de nouvelles recettes?*
- *Planifiez-vous vos repas?*

Ce qui suit est donc un portrait provenant de la perception qu'ont les femmes d'elles-mêmes. (Toutes les références dans cette sous-section renvoient au tableau 1.)

Selon les réponses à ces trois questions (L14, L15, L16), plus de la moitié (58,1%) des participantes possédaient de bonnes compétences techniques avant leur entrée, c'est-à-dire qu'elles savaient cuisiner, essayaient de nouvelles recettes ou planifiaient leurs repas.

La question suivante a également été posée :

*Quand vous êtes dans un groupe avez-vous l'habitude ...
de participer? d'exprimer vos idées? de vous impliquer activement?*

Selon les réponses (L13), une majorité de femmes (55,8 %) semblaient avoir l'habitude de participer dans un groupe. Cet aspect s'avère, de fait, un élément important pour expliquer certaines relations entre le niveau de la participation aux cuisines et les composantes de l'*empowerment*.

3.1.2.2 *Les motivations*

À l'entrée, 67,4 % des personnes avaient des motivations d'ordre culinaire pour participer à un groupe de cuisine collective (L19). Faire de bons repas, apprendre de nouvelles recettes et découvrir de nouveaux trucs culinaires semblent être autant de raisons pour se joindre aux cuisines collectives. De plus, pour plus de 60 % des participantes, (L17) les cuisines collectives offraient des occasions de sorties et de nouvelles amitiés : pour elles, cuisiner collectivement, c'était aussi une activité sociale

Une participante sur trois disait venir aux cuisines pour des raisons économiques (L18) : économiser sur la nourriture ou apprendre des trucs pour économiser. Cette préoccupation semble, toutefois, peu importante si on la compare à l'activité sociale ou aux connaissances culinaires. La motivation des participantes semble être un facteur explicatif important pour analyser l'effet des cuisines sur elles. Diverses corrélations entre les motivations et les scores à l'observation seront présentées plus loin dans ce rapport.

Par exemple, dans la recherche de Racine *et al.* (1997), 84% des participantes disaient avoir l'économique comme motivation. Il s'agissait même de la motivation principale dans bien des cas. Le désir de développer ou d'améliorer ses compétences culinaires était la seconde motivation principale, suivi du besoin de briser l'isolement. Les effets perçus par les participantes vont généralement dans le même sens que ces motivations préalables. Quant à Deslauriers (1996), il a révélé que le côté " sortie " des cuisines collectives était la principale motivation des personnes, immédiatement suivie de la possibilité de faire des économies.

3.1.2.3 *Les abandons*

Des 34 personnes ayant débuté à l'automne 1998, 16 (47 %) ont abandonné durant le trimestre. Par contre, 9 participantes se sont ajoutées en janvier. Le roulement est donc relativement important dans une année aux Cuisines Collectives des Bois-Francs.

Pourquoi tant de femmes démissionnent-elles en cours de route? Les raisons invoquées ont été :

- 11 pour des raisons personnelles (travail, santé, déménagement);
- 4 pour des raisons internes aux cuisines collectives (fonctionnement ou conflit);
- 1 dont on ne connaît pas la raison.

Dans près de 75 % des cas de démission, les cuisines collectives n'ont pas de prise sur la raison de départ. Seulement 4 femmes sur 15, soit un peu plus de 25 %, ont abandonné pour des raisons liées au fonctionnement des cuisines. De ces quatre femmes trois étaient participantes des cuisines du secteur de

Victoriaville et une seule avait, selon la fiche d'inscription, une bonne participation à l'entrée.

3.1.3 Les différences et les similitudes entre Victoriaville et Arthabaska

Il existe certaines particularités entre les deux secteurs géographiques de Victoriaville et d'Arthabaska.

3.1.3.1 La provenance des participantes

Les participantes du secteur de Victoriaville proviennent presque exclusivement du milieu urbain de Victoriaville et les activités de planification et de cuisson se déroulent dans les locaux mêmes des Cuisines Collectives des Bois-Francis.

Pour sa part, la cuisine d'Arthabaska est composée de participantes provenant à la fois du milieu rural de Saint-Christophe d'Arthabaska et du milieu urbain d'Arthabaska. Les activités de ce secteur se déroulent dans un local prêté par une organisation sociale (Les Scouts d'Arthabaska).

3.1.3.2 Les intervenantes

Certaines tâches de l'intervenante de Victoriaville sont différentes de celles de l'intervenante d'Arthabaska. Par exemple, en plus de s'occuper des groupes de son secteur, l'intervenante de Victoriaville est également responsable des cuisines rurales des Cuisines Collectives des Bois-Francis où elle distribue les subventions et les dons de nourriture, répertorie les participantes, etc. Elle travaille à temps plein et porte le titre d'agente de développement. De son côté la responsable de la cuisine d'Arthabaska intervient seulement auprès de ses groupes et travaille sur une base temporaire en fonction du nombre de groupes en activité.

À Arthabaska, l'intervenante assiste à toutes les rencontres des groupes tant celles de planification que de cuisson. Elle intervient au besoin pour répondre aux questions des participantes et pour donner des conseils (des trucs sur les plans économique, culinaire et du fonctionnement). Le niveau de sa participation varie d'un type d'activité à l'autre. Par exemple, elle agit comme personne ressource auprès des groupes lors des activités de planification puisqu'elle n'est pas directement impliquée dans le choix des recettes. (De plus, il peut y

avoir deux groupes qui planifient en même temps.) Cependant, son implication s'accroît lors des activités de cuisson. (Il y a seulement un groupe qui cuisine à la fois.) Son implication ici est égale sinon supérieure à celles des participantes. Ainsi, en plus d'accomplir les mêmes tâches que les autres participantes, elle s'acquitte de la division des portions et du calcul du budget. Bref, on pourrait la considérer comme une " participante-intervenante " puisqu'elle est active à la fois dans la coordination des groupes et dans la réalisation des tâches.

La présence et l'implication de l'intervenante de Victoriaville diffèrent de celle d'Arthabaska. Par exemple, celle de Victoriaville n'assiste pas à toutes les rencontres de planification et de cuisson des groupes. Bien qu'elle ne participe pas activement aux rencontres des groupes, elle est, compte tenu de ses tâches d'agente de développement, presque toujours présente dans les locaux des Cuisines. Cette forme de présence lui permet d'observer et d'intervenir au besoin pour résoudre les difficultés rencontrées par le groupe ou en fonction des commentaires des participantes. Autrement dit, elle ne planifie pas et ne cuisine pas avec le groupe, mais elle apporte son soutien aux activités lorsqu'elle le juge nécessaire. Finalement, lorsque le groupe est composé en majorité de nouvelles participantes, elle assiste aux premières rencontres, surtout lors des planifications afin d'informer les participantes et les conseiller sur le fonctionnement des planifications et des cuissons.

3.1.3.3 L'intervention

Bien que le type d'implication et de présence diffère d'une intervenante à l'autre, l'intervention se ressemble. Dans la majorité des cas, il s'agit d'interventions ponctuelles, dans la mesure où l'intervention est en réponse, voire en réaction, à des situations circonstancielles. Bref, on agit en fonction des événements.

Dans les deux secteurs, les intervenantes agissent surtout sur les plans des compétences techniques et de la participation (fonctionnement du groupe, niveau de participation des participantes, encouragement à dire leur opinion). Toutefois, nous avons observé quelques interventions directement en lien avec l'estime de soi, en particulier, l'encouragement à la prise en charge du groupe ou à l'affirmation de ses opinions ou de ses besoins. Cependant, nous n'avons observé que très peu d'interventions en lien avec la conscience critique.

Les femmes d'Arthabaska viennent davantage pour des raisons culinaires ou économiques, alors qu'à Victoriaville, c'est le caractère social de l'activité qui les motive (L18-20). Cette différence laisse à penser que les activités des cuisines collectives ou même leur mission pourraient être présentées de façons différentes par l'une et l'autre des intervenantes lors de l'inscription ou des demandes d'information. Ainsi, même si l'intervention est semblable, il est possible qu'elle soit exécutée de façon différente par chacune des intervenantes.

3.1.3.4 Composition des groupes

Parmi les participantes d'Arthabaska, on trouve beaucoup plus de femmes vivant avec un conjoint qu'à Victoriaville où elles sont en majorité monoparentales. De plus, le pourcentage de participantes ayant participé toute l'année est plus élevé à Arthabaska (64,8 %) qu'à Victoriaville (42,3 %) (L8) et le niveau de scolarité des premières est supérieur à celui des dernières (L12).

Sur d'autres plans — expérience de participation et compétence culinaire à l'entrée (L13-16); âge, " ancienneté " (Tableau 2) —, tous des éléments qui pourraient influencer le score à l'observation, les participantes sont toutefois semblables. Ceci signifie que les différences à l'observation selon les secteurs ne sont pas dues à d'autres variables.

TABLEAU 2. ANCIENNETÉ ET ÂGE DES PARTICIPANTES

	Total	Arthabaska	Victoriaville
Nombre moyen d'années de participation	2,35	2,29	2,39
Âge moyen	38,47	38,06	38,73
Nombre moyen d'observations par participante	5,11	4,82	5,42

3.2 ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'OBSERVATION

3.2.1 La continuité et l'ancienneté

Nous distinguons deux phénomènes intimement liés à la participation aux Cuisines et capitales pour comprendre l'évolution des participantes dans leur processus d'*empowerment*. Il s'agit de l'ancienneté et de la continuité. L'ancienneté se mesure en terme d'années de participation. De son côté, la continuité renvoie au fait de participer sans décrocher durant une année complète (soit 1998-1999). La continuité se mesure par le pourcentage de participantes ayant débuté à l'automne et poursuivi à l'hiver.

Cette distinction s'imposait pour deux raisons. La première, parce que notre cycle de recherche prévoyait une révision de la méthodologie entre les trimestres d'automne et d'hiver. Nous avons donc effectué une première compilation des observations en décembre et une deuxième en juin. Ensuite, parce que les grands changements dans la composition des groupes se produisent souvent durant la période des Fêtes où plusieurs abandons se produisent.

TABLEAU 3. TAUX DE CONTINUITÉ

Ont poursuivi leur participation à l'hiver :

55,0 % (11) des participantes de Victoriaville		78,6 % (11) des participantes d'Arthabaska	
53,3 % (8) des chefs de familles monoparentales	87,5 % (7) des personnes vivant seules	63,6 % (7) des personnes vivant avec un conjoint	
70,0 % (16) des participantes qui recherchaient le culinaire		54,5 % (6) des participantes qui ne recherchaient pas le culinaire	
76,9 % (10) des participantes qui recherchaient l'économie		57,0 % (12) des participantes qui ne recherchaient pas l'économie	
61,9 % (13) des participantes qui recherchaient le social		69,2 % (9) des participantes qui ne recherchaient pas le social	
64,7 % (11) des participantes qui avaient une bonne participation		64,7 % (11) des participantes qui avaient une participation faible	
100,0 % (2) des participantes qui avaient un peu de compétences techniques	50,0 % (5) des participantes qui avaient des compétences techniques moyennes	68,0 % (15) des participantes qui avaient beaucoup de compétences techniques	
53,8 % (7) des participantes qui étaient à leur 1 ^{ère} année	80,0 % (4) des participantes qui étaient à leur 2 ^e année aux	71,4 % (5) des participantes qui étaient à leur 4 ^e année aux	

aux Cuisines Collectives	Cuisines Collectives	Cuisines Collectives
47,1 % (8) des participantes qui avaient moins de 40 ans ⁸		82,3 % (14) des participantes qui avaient plus de 40 ans
75,0 % (3) des participantes qui avaient une scolarité de début du secondaire	60,0 % (12) des participantes qui avaient une scolarité de fin de secondaire	77,8 % (7) des participantes qui avaient une scolarité postsecondaire

notes : % = pourcentage des participantes possédant la caractéristique
 (N) = nombre de participantes
 Les caractéristiques des participantes sont celles à l'entrée.

Des 34 personnes ayant débuté à l'automne, 22 ont poursuivi à l'hiver soit un taux général de continuité de 64.7 %. Qui sont celles qui persévèrent toute l'année? Le tableau 3 les décrit. En fait, sur le plan de la continuité, le tableau 3 (page précédente) révèle que :

- les participantes du secteur d'Arthabaska ont persévéré davantage sur une année que celles du secteur de Victoriaville;
- les personnes vivant seules ont continué plus souvent que les chefs de familles monoparentales et celles vivant avec un conjoint;
- celles qui avaient le social comme motivation ont continué moins longtemps sur une année que celles qui n'avaient pas cette motivation. Certes, des motivations comme l'économie et le développement de compétences culinaires semblent favoriser une participation pendant toute l'année;
- la scolarité ne semble pas avoir d'effet sur la continuité;
- celles qui en étaient à leur première année de participation avaient le plus faible taux de continuité;
- celles qui ont persévéré étaient, en général, plus âgées (42,6 ans en moyenne contre 35,8).

⁸ L'âge médian (à 50 % des participantes) se situant à 39 ans, nous avons choisi de séparer les catégorie d'âge à 40 ans.

Voilà pour celles qui ont participé toute l'année. Mais qui sont celles qui participent plusieurs années? Le tableau 4 (page suivante) les décrit et révèle que :

- les femmes chefs de familles monoparentales qui recherchaient, par leur participation aux cuisines collectives, l'économie et l'activité sociale, avaient plus d'ancienneté que les autres;
- la scolarité et l'âge semblent jouer un rôle positif sur l'ancienneté;
- les participantes qui possédaient une bonne compétence culinaire (évaluée dans le questionnaire d'entrée à l'automne 1998) avaient plus d'ancienneté que celles qui avaient moins de compétences.

Il faut donc tenir compte dans les analyses qui suivent que les femmes qui participaient aux cuisines collectives depuis plusieurs années étaient aussi celles qui avaient le plus de scolarité et celles qui étaient les plus âgées.

TABLEAU 4. NOMBRE D'ANNÉES D'ANCIENNETÉ

participantes de Victoriaville : 2,4 ans	participantes d'Arthabaska : 2,3 ans	participantes des deux secteurs : 2,4 ans
participantes chefs de familles monoparentales : 2,7 ans	participantes vivant seules : 2,1 ans	participantes vivant avec un conjoint : 2,1 ans
participantes qui recherchaient le culinaire : 2,3 ans	participantes qui ne recherchaient pas le culinaire : 2,4 ans	
participantes qui recherchaient l'économie : 2,8 ans	participantes qui ne recherchaient pas l'économie : 2,1 ans	
participantes qui recherchaient le social : 2,6 ans	participantes qui ne recherchaient pas le social : 1,9 ans	
participantes qui avaient une bonne participation : 2,4 ans	participantes qui avaient une participation faible : 2,3 ans	
participantes qui avaient un peu de compétences techniques : 2,0 ans	participantes qui avaient des compétences techniques moyennes : 1,6 ans	participantes qui avaient beaucoup de compétences techniques : 2,8 ans
participantes qui avaient moins de 40 ans :		participantes qui avaient plus de 40 ans :

2,0 ans		2,8 ans	
participantes qui avaient une fin de secondaire ou moins : 1,2 ans	participantes qui avaient plus qu'une fin de secondaire : 2,4 ans	participantes qui avaient une scolarité collégiale : 3,5 ans	

notes : Les caractéristiques des participantes sont celles à l'entrée.

3.2.2 Les composantes de l'*empowerment*

Quelles sont les composantes de l'*empowerment* qui sont les plus présentes chez les participantes à la fin de leur année de participation ?

Le tableau 5 présente une répartition (en pourcentage) des 43 participantes selon les scores à l'observation pour chacune des composantes de l'*empowerment* ainsi que pour l'*empowerment* général. L'analyse, composante par composante, démontre que les participantes se répartissaient davantage dans chacun des niveaux contrairement à l'*empowerment* général où elles se concentraient dans un seul niveau (86 % des participantes se situant au niveau "moyen").

TABLEAU 5. EMPOWERMENT : SCORES À L'OBSERVATION (N=43)

NIVEAU	PARTICIPATION	COMPÉTENCES TECHNIQUES	ESTIME DE SOI	CONSCIENCE CRITIQUE	EMPOWERMENT GÉNÉRAL
Faible	11,6 %	2,3 %	41,9 %	53,5 %	4,7 %
Moyen	44,2 %	65,1 %	55,8 %	46,5 %	86,0 %
Fort	44,2 %	32,6 %	2,3 %	0,0 %	9,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Comment expliquer que si peu de participantes ont atteint le niveau "fort" à l'*empowerment* général et que si peu demeuraient au niveau "faible"? C'est l'absence de niveau "fort" à l'estime de soi et à la conscience critique qui a empêché les femmes d'atteindre le niveau "fort" de l'*empowerment* général. De même, les pourcentages relativement bas dans les niveaux "faibles" des composantes de la participation et des compétences techniques ont fait en sorte que peu de femmes se situaient au niveau "faible" de l'*empowerment*

général. Nous pouvons donc penser que l'*empowerment* ne développe pas de la même façon chez toutes les participantes, certaines semblent développer un *empowerment* axé sur la participation tandis que d'autres semblent développer un *empowerment* axé sur les compétences techniques.

Nous constatons de plus que les composantes pourraient être classées en ordre d'importance d'observation de la façon suivante : la participation, les compétences techniques, l'estime de soi et la conscience critique. Ainsi les participantes semblaient avoir atteint un bon niveau de participation et de compétences techniques. Par contre l'estime de soi et la conscience critique demeuraient plus " faibles ". Ainsi très peu de participantes ont réussi à atteindre le niveau " fort " dans l'estime de soi alors qu'aucune ne l'a atteint dans la conscience critique.

Comment interpréter que 9,3 % des participantes atteignaient le niveau " fort " à l'*empowerment* général alors que seulement 2,3 % l'atteignent à l'estime de soi? Il est important de souligner qu'il n'y a pas de correspondance entre la valeur des cotes d'une composante à une autre : un niveau " fort " à l'*empowerment* général n'a pas la même signification qu'un niveau " fort " à l'estime de soi. Par contre, il faut toutefois conclure qu'un niveau " fort " à l'observation sur le plan de l'*empowerment* général ne comprend pas nécessairement un " fort " niveau d'estime de soi ou de conscience critique.

TABLEAU 6. EMPOWERMENT GÉNÉRAL SELON LE SECTEUR

NIVEAU	EMPOWERMENT GÉNÉRAL	ARTHABASKA	VICTORIANVILLE
Nombre	43	17	26
Faible	4,7 %	0,0 %	7,7 %
Moyen	86,0 %	94,1 %	80,8 %
Fort	9,3 %	5,9 %	11,5 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Le tableau précédent montre clairement que les participantes des groupes de Victoriaville atteignaient des niveaux supérieurs à l'*empowerment* général mais dans des proportions plus diversifiées qu'à Arthabaska. Si les participantes des

Cuisines Collectives des Bois-Francs se ressemblent, c'est parce qu'à Arthabaska, les groupes sont très homogènes, 94% se retrouvent dans le niveau "moyen" alors qu'à Victoriaville elles se dispersent dans les trois niveaux d'*empowerment*.

Des tableaux 5 et 6, il se dégage que la participante type a atteint un niveau "moyen" en terme d'*empowerment* général, ce qui laisse penser qu'elle avait encore de la difficulté à agir en fonction de ses décisions. Selon le cadre théorique, son *empowerment* proviendrait surtout de ses capacités à participer et de son bon niveau de compétences techniques. Ses bas niveaux d'estime de soi et de conscience critique pourraient freiner son *empowerment*. Il faut pourtant spécifier qu'en partant, toutes les participantes possédaient un certain degré d'*empowerment* à l'entrée, car elles ont toutes fait un choix, décidé en fonction de ce choix et enfin agit en fonction de leur décision en s'inscrivant.

3.2.2.1 La participation

Les tableaux 24 à 36, présentés à la fin de ce chapitre pour alléger l'espace, décortiquent les scores observés des composantes de l'*empowerment* et de l'*empowerment* général en fonction des caractéristiques des participantes à l'entrée. Ces tableaux permettent d'obtenir des réponses à des questions comme : Qui étaient celles qui participaient le plus?

En fait, les participantes des cuisines qui atteignaient les plus hauts niveaux de participation étaient les plus âgées (Tableau 24) et également celles qui venaient pour faire des économies (Tableau 27) ou des rencontres sociales (Tableau 28). La recherche de l'amélioration de son estime de soi ou de ses compétences culinaires ne semble pas avoir eu d'influence sur le niveau de participation de ces femmes (Tableaux 26 et 29). Les plus scolarisées et celles qui ne vivaient pas avec un conjoint (seule ou chef de famille monoparentale) participaient aussi davantage (Tableaux 34 et 35).

TABLEAU 7. NIVEAUX DE PARTICIPATION SELON L'ÂGE, LE TRIMESTRE, LE NOMBRE D'ANNÉES ET LA SCOLARITÉ

	FAIBLE	MOYEN	FORT
Plus jeunes ayant participé à l'automne (n=9)	33,3 %	44,4 %	22,2 %
Plus jeunes ayant participé à l'hiver (n=7)	14,3 %	71,4 %	14,3 %

Plus jeunes ayant participé toute l'année (n=8)	0,0 %	37,5 %	62,5 %
Plus âgées ayant participé à l'automne (n=3)	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Plus âgées ayant participé à l'hiver (n=2)	0,0 %	50,0 %	50,0 %
Plus âgées ayant participé toute l'année (n=14)	7,1 %	21,4 %	71,4 %
Nombre d'années de participation des plus jeunes (n=24)	1,5	1,4	3,1
Nombre d'années de participation des plus âgées (n=19)	1,0	2,1	3,4
Nombre d'années de participation de celles ayant une scolarité de début du secondaire (n=10)	1,0	1,0	1,7
Nombre d'années de participation de celles ayant une scolarité de fin du secondaire (n=21)	1,7	2,1	2,8
Nombre d'années de participation de celles ayant une scolarité postsecondaire (n=11)	--	2,1	4,8

Qu'est-ce qui semblait favoriser la participation ? Avoir dès l'entrée une bonne capacité de participation (Tableau 30) et de bonnes compétences techniques (Tableau 31) semblait encourager un meilleur score à la participation. De plus, celles qui ont assisté aux rencontres toute l'année (les deux trimestres) ont obtenu un meilleur score à la participation (Tableau 36). Ces résultats sont confirmés par l'analyse contrôlée selon l'âge dans le tableau 7, car lorsqu'on sépare les jeunes des plus âgées, la même relation existe : les femmes qui se sont engagées toute l'année (quel que soit l'âge) ont atteint de meilleurs niveaux de participation à l'observation.

Ainsi, c'est surtout le temps, en nombre d'années, qui semble jouer sur la participation : plus il y a longtemps que les femmes ont adhéré aux Cuisines, plus elles participent lors des rencontres (Tableau 7). La moyenne de trois ans de participation aux cuisines collectives pour les participantes qui ont atteint le niveau " fort " à la participation (Tableau 25) laisse à penser qu'il faut plus qu'une année pour développer une excellente participation à l'intérieur d'un groupe de cuisine collective.

De plus, le tableau 8 montre qu'une seule participante a diminué son score à la participation entre l'automne et l'hiver, tandis que 7 sont demeurées stables et que 14 ont augmenté leur niveau de participation. Ainsi, même dans l'espace

d'une seule année, les cuisines collectives semblent pouvoir améliorer le niveau de participation des femmes.

TABLEAU 8. SCORES DE PARTICIPATION SELON LE TRIMESTRE⁹

	Hiver	Faible -	Faible	Faible +	Moyen -	Moyen	Moyen +	Fort -	Fort	Fort +	Total
Automne	-			+	-		+	-		+	
Faible -											
Faible					1						1
Faible +								1			1
Moyen -				1		3			1		5
Moyen						1	1	3			5
Moyen +								1	2		3
Fort -								3	1		4
Fort									3		3
Fort +											
Total				1	1	4	1	8	7		22

Les dernières lignes du tableau 7 confirment cette analyse et démontrent bien que, quel que soit l'âge et quelle que soit la scolarité, le nombre d'années de participation doit augmenter pour atteindre un niveau supérieur en terme de scores à la participation.

Pour ce qui est de la comparaison entre les deux secteurs géographiques (Tableau 9), on remarque que les participantes du secteur de Victoriaville avaient des niveaux de participation plus diversifiées qu'à Arthabaska. En effet, les plus "faibles" en participation et la plupart des "fortes" se retrouvaient dans le secteur de Victoriaville.

TABLEAU 9. NIVEAUX DE PARTICIPATION SELON LE SECTEUR

NIVEAU	DEUX SECTEURS	ARTHABASKA	VICTORIANVILLE
Nombre	43	17	26
Faible	11,6 %	0,0 %	19,2 %

⁹ Les participantes qui se situent sous la diagonale ont diminué leur score à la session d'hiver. À l'inverse, celles qui sont au-dessus l'ont augmenté et celles qui demeurent sur la diagonale ont enregistré le même score aux deux trimestres.

Moyen	44,2 %	64,7 %	30,8 %
Fort	44,2 %	35,3 %	50,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

3.2.2.2 Les compétences techniques

Les participantes les plus scolarisées et celles vivant une situation de monoparentalité (Tableaux 34 et 35) atteignaient les plus hauts scores sur le plan des compétences. De plus, celles qui avaient les meilleurs scores sur ce plan étaient plus âgées et motivées par les économies à réaliser (Tableau 27) ou par l'aspect social (Tableau 28). Les femmes qui avaient la motivation d'améliorer leurs compétences techniques n'atteignaient pas des scores plus élevés pour cette composante car, comme le démontre le tableau 10, celles qui recherchaient les compétences culinaires possédaient une moins bonne compétence à l'entrée. C'est donc sur l'analyse des progrès réalisés par les participantes que devrait se porter l'attention.

TABLEAU 10. NIVEAUX DE COMPÉTENCES TECHNIQUES À L'ENTRÉE SELON LA MOTIVATION DE LES AMÉLIORER

	FAIBLE	MOYEN	FORT	TOTAL
Avaient le culinaire comme motivation (n=29)	6,9 %	41,4 %	51,7 %	100,0 %
N'avaient pas le culinaire comme motivation (n=13)	7,1 %	21,4 %	71,4 %	100,0 %

Il semblait exister une légère différence entre les compétences techniques des participantes d'Arthabaska et celles de Victoriaville, ces dernières atteignant des scores un peu moins élevés (Tableau 11). Puisque les femmes des deux secteurs n'avaient pas de différences significatives dans leurs compétences à l'entrée (Tableau 1), si celles d'Arthabaska "performent" mieux au score à l'observation, on peut penser que l'intervention à Arthabaska était légèrement plus efficace que celle de Victoriaville sur le plan de l'acquisition des compétences techniques.

TABLEAU 11. NIVEAUX DE COMPÉTENCES TECHNIQUES SELON LE SECTEUR

NIVEAU	DEUX SECTEURS	ARTHABASKA	VICTORIAVILLE
--------	---------------	------------	---------------

	(N=43)	(N=17)	(N=26)
Faible	2,3 %	0,0 %	3,8 %
Moyen	65,1 %	64,7 %	65,4 %
Fort	32,6 %	35,3 %	30,8 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

L'ancienneté (au moins trois ans) et la continuité (le fait de participer toute l'année) semblent favoriser l'amélioration des compétences techniques. Le tableau 12 montre clairement que seulement deux participantes ont diminué leur compétences (ou en ont moins démontré) tandis que 15 participantes ont réussi à augmenter leur niveau de compétences techniques durant l'année observée.

TABLEAU 12. SCORES DE COMPÉTENCES TECHNIQUES SELON LE TRIMESTRE

	Hiver	Faible	Faible	Faible	Moyen	Moyen	Moyen	Fort	Fort	Fort	Total
Automne	-			+	-		+	-		+	
Faible -											
Faible											
Faible +					1	1					2
Moyen -							1				1
Moyen						2	4	4			1
Moyen +								3	1		4
+											
Fort -											
Fort							1	1	3		5
Fort +											
Total					1	3	6	8	4		22

Une fois encore, il est nécessaire, de contrôler l'analyse selon l'âge qui semble influencer à la fois les compétences techniques, la continuité et l'ancienneté. En fait, l'âge semble exercer une influence sur les compétences techniques, car la catégorie des participantes plus âgées " performe " mieux que les plus jeunes. Malgré ceci, les dernières lignes du tableau 13 démontrent que les compétences de celles qui ont continué toute l'année ont augmenté et que pour atteindre des niveaux plus élevés de compétences, le tableau 14 indique qu'un certain nombre d'années de participation aux cuisines collectives semble utile, quel que soit l'âge ou la scolarité.

TABLEAU 13. NIVEAUX DES COMPÉTENCES TECHNIQUES SELON L'ÂGE ET LE TRIMESTRE DE PARTICIPATION

	FAIBLE	MOYEN	FORT
Plus jeunes ayant participé à l'automne (n=9)	11,1 %	55,6 %	33,3 %
Plus jeunes ayant participé à l'hiver (n=7)	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Plus jeunes ayant participé toute l'année (n=8)	0,0 %	87,5 %	12,5 %
Plus âgées ayant participé à l'automne (n=3)	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Plus âgées ayant participé à l'hiver (n=2)	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Plus âgées ayant participé toute l'année (n=14)	0,0 %	28,6 %	71,4 %

TABLEAU 14. NIVEAUX DES COMPÉTENCES TECHNIQUES SELON L'ÂGE, LE NOMBRE D'ANNÉES DE PARTICIPATION ET LA SCOLARITÉ

	FAIBLE	MOYEN	FORT
Nombre d'années de participation des plus jeunes (n=24)	1,0	1,8	3,0
Nombre d'années de participation des plus âgées (n=19)	--	2,0	3,5
Nombre d'années de participation de celles ayant une scolarité de début du secondaire (n=10)	1,0	1,2	--
Nombre d'années de participation de celles ayant une scolarité de fin du secondaire (n=21)	--	2,3	2,7
Nombre d'années de participation de celles ayant une scolarité postsecondaire (n=11)	--	2,0	4,3

3.2.2.3 L'estime de soi

L'estime de soi est plus difficilement observable que les autres composantes, car il faut qu'une personne participe activement pour qu'il y ait une manifestation de l'estime de soi. L'estime de soi et sa démonstration (observable par l'auxiliaire de recherche) a été la composante la plus difficile à coter. Les personnes ressources ont quelques fois avoué qu'il est souvent culturellement mal vu d'étaler l'estime que l'on se reconnaît. On confond souvent estime de soi avec vantardise. Une participante pouvait se reconnaître des grandes qualités, donc avoir une bonne estime d'elle-même, mais ne pas le manifester devant les autres par pudeur. Quoiqu'il en soit, l'estime de soi se

développe en interaction avec d'autres personnes, car il faut la reconnaissance de l'extérieur et une capacité et des occasions de la manifester soi-même. Il faut être capable de se reconnaître publiquement et de se faire reconnaître de la même façon.

L'analyse de la composante de l'estime de soi s'avère donc plus nébuleuse dans l'ensemble. Il se peut donc que les conclusions tirées de cette composante soient moins précises que pour les autres composantes.

Les participantes qui affichaient une meilleure estime de soi étaient plus âgées (Tableau 24) bien qu'ici les différences d'âges soient moins prononcées que dans les composantes précédentes. De plus, les motivations à l'entrée semblent jouer un rôle plus grand dans l'atteinte d'un score plus ou moins élevé à l'estime de soi. Par exemple, les femmes qui recherchaient les économies (Tableau 27) ou les compétences culinaires (Tableau 26) "performaient" le moins à l'estime de soi. Par contre, celles qui recherchaient le social aux Cuisines ont atteint des meilleurs scores (Tableau 28). Les plus scolarisées semblent aussi avoir eu une meilleure estime comme c'est le cas pour celles qui étaient chefs de famille monoparentale (Tableaux 34 et 35).

Qu'est-ce qui semble favoriser l'estime de soi? Comparés aux scores atteints sur les plans de la participation et des compétences techniques, ceux de l'estime de soi étaient moins "forts". Les Cuisines semblent donc avoir eu une influence plus "faible" sur l'estime de soi des participantes (Tableau 4). Cependant, l'ancienneté semble avoir favorisé l'estime de soi : la moyenne était à 5 ans d'ancienneté pour atteindre un niveau "fort" à l'estime de soi (contrairement à un peu plus de 3 ans pour la participation et les compétences techniques) (Tableau 12). Ceci fait croire qu'il faut plusieurs années de participation — tout au moins, plus qu'une — pour atteindre ce niveau. Cette conclusion est confirmée par le tableau 31 : même si les seules participantes qui réussissaient à se rendre au niveau "fort" sur le plan de l'estime de soi étaient celles qui avaient participé aux deux trimestres, les différences ne sont pas significatives entre participer à un ou à deux trimestres. Il semble falloir plus qu'une année d'adhésion aux cuisines pour observer une évolution sur l'estime de soi. La lecture du tableau 15 illustre bien le peu de progrès effectué sur l'estime de soi en une seule année : seulement 9 participantes sur 22 avaient augmenté leur score. Les autres l'avaient soit diminué, soit égalé.

TABLEAU 15. SCORES DE L'ESTIME DE SOI SELON LE TRIMESTRE

	Hiver	Faible	Faible	Moyen	Moyen	Moyen	Fort	Fort	Fort	Total
Automne	-	+	-	+	-	+	-	+		
Faible -										
Faible		1	2	1	1					5
Faible +		1	1	1	1					4
Moyen -		2	1	1	4					8
Moyen					2					2
Moyen +						1				1
Fort -			1							1
Fort							1			1
Fort +										
Total		4	5	3	8	1	1			22

En fait, c'est l'ancienneté et non pas seulement la continuité durant l'année qui semble influencer sur l'estime de soi. Le tableau 16 montre les faibles différences entre les différents niveaux d'estime de soi, autant pour les plus jeunes que pour les plus âgées, pour celles qui ont participé pendant toute l'année ou pendant un seul trimestre.

TABLEAU 16. NIVEAUX DE L'ESTIME DE SOI SELON L'ÂGE ET LE TRIMESTRE DE PARTICIPATION

	FAIBLE	MOYEN	FORT
Plus jeunes ayant participé à l'automne (n=9)	55,6 %	44,4 %	0,0 %
Plus jeunes ayant participé à l'hiver (n=7)	28,6 %	71,4 %	0,0 %
Plus jeunes ayant participé toute l'année (n=8)	75,0 %	25,0 %	0,0 %
Plus âgées ayant participé à l'automne (n=3)	33,3 %	66,7 %	0,0 %
Plus âgées ayant participé à l'hiver (n=2)	50,0 %	50,0 %	0,0 %
Plus âgées ayant participé toute l'année (n=14)	21,4 %	71,4 %	7,1 %

Par contre l'ancienneté semble avoir joué davantage pour les participantes plus âgées, car on constate que celles qui ont atteint un niveau " fort " ont participé près de 5 ans en moyenne aux Cuisines Collectives (Tableau 17). Il faut pourtant analyser cette hypothèse avec prudence, car les trois dernières lignes du tableau indiquent que les participantes qui avaient moins de scolarité ont atteint un " faible " niveau d'estime de soi ainsi que peu d'ancienneté. Ceci fait penser que l'augmentation du niveau d'estime de soi chez les participantes pourrait être

davantage lié à l'âge qu'à l'intervention des Cuisines Collectives. De fait, les seules personnes qui ont réussi à augmenter leur estime de soi étaient les plus instruites (les femmes sans scolarité de niveau postsecondaire n'ont pas obtenu un niveau " fort " à l'estime de soi).

TABLEAU 17. NIVEAUX DE L'ESTIME DE SOI SELON L'ÂGE, LE NOMBRE D'ANNÉES DE PARTICIPATION ET LA SCOLARITÉ

	FAIBLE	MOYEN	FORT
Nombre d'années de participation des plus jeunes (n=24)	2,2	1,8	--
Nombre d'années de participation des plus âgées (n=19)	2,2	2,8	5,0
Nombre d'années de participation de celles ayant une scolarité de début du secondaire (n=10)	1,3	1,6	--
Nombre d'années de participation de celles ayant une scolarité de fin du secondaire (n=21)	2,5	2,3	--
Nombre d'années de participation de celles ayant une scolarité postsecondaire (n=11)	2,3	3,7	5,0

Le tableau 18 ne démontre pas de différences significatives entre les deux secteurs géographiques. Si les Cuisines ne semblent pas avoir beaucoup d'effet sur l'estime de soi, ceci semble vrai dans les groupes indépendamment du secteur.

TABLEAU 18. NIVEAUX DE L'ESTIME DE SOI SELON LE SECTEUR

NIVEAU	DEUX SECTEURS	ARTHABASKA	VICTORIAVILLE
Nombre	43	17	26
Faible	41,9 %	41,2 %	42,3 %
Moyen	55,8 %	58,8 %	53,8 %
Fort	2,3 %	0,0 %	3,8 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

3.2.2.4 La conscience critique

La conscience critique a été de loin la composante la plus difficile à atteindre pour les participantes aux Cuisines Collectives des Bois-Francs. Bref, aucune des participantes n'a atteint le niveau " fort " à la fin de l'année observée

(Tableau 19). De plus, la différence d'âge entre celles qui se situaient aux niveaux " faible " et " moyen " n'était que de trois ans, ce qui n'apparaît pas très significatif (Tableau 11). Il ne semble donc pas avoir de lien entre la conscience critique et l'âge. De plus, il n'est pas clair que la scolarité favoriserait la conscience critique (Tableau 34), car les participantes ayant une scolarité de début secondaire atteignaient des scores élevés sur ce plan, même plus élevés que celles ayant une scolarité de niveau collégial. (L'âge et la scolarité ayant peu d'effet sur la conscience critique, nous ne produisons pas de tableaux concernant ces variables.)

De même, on constate que les femmes qui vivaient une situation monoparentale ont eu des scores plus élevés pour cette composante (Tableau 35). Selon les intervenantes des Cuisines, ceci pourrait s'expliquer par le fait que ces femmes assument seules l'ensemble des responsabilités et des actions liées à la famille. Elles deviendraient ainsi davantage conscientes des réalités sociales. Dans ce sens, il n'était pas surprenant que les participantes de Victoriaville aient un plus haut niveau de conscience critique, car on retrouvait un haut taux de familles monoparentales chez les participantes. Puisque certaines participantes de Victoriaville avaient également obtenu des meilleurs scores sur le plan de la participation (Tableau 9), il semble aussi exister la possibilité que la conscience critique soit liée à la différence d'intervention entre les deux secteurs.

TABLEAU 19. NIVEAUX DE CONSCIENCE CRITIQUE SELON LE SECTEUR

NIVEAU	DEUX SECTEURS	ARTHABASKA	VICTORIANVILLE
Nombre	43	17	26
Faible	53,5 %	76,5 %	38,5 %
Moyen	46,5 %	23,5 %	61,5 %
Fort	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

La participation aux cuisines collectives peut-elle avoir un effet sur le développement de la conscience critique? À première vue, il ne semble pas que ce soit le cas, car les participantes ayant terminé à l'hiver ont atteint le niveau " moyen " dans les mêmes proportions qu'elles aient participé ou non aux deux

trimestres. Celles qui ont abandonné en décembre étaient pourtant celles qui demeuraient plus souvent au niveau " faible " de la conscience critique. Dans le tableau 25, on distingue très peu de différences entre les deux niveaux de conscience critique sur le plan du nombre d'années de participation. Le tableau 20 montre que 10 participantes étaient demeurées stables et que 4 ont vu leur score diminuer. Seulement 7 ont réussi à augmenter leur conscience critique entre les deux trimestres, ce qui constitue la plus faible proportion d'augmentation de toutes les composantes.

TABLEAU 20. SCORES DE CONSCIENCE CRITIQUE SELON LE TRIMESTRE

	Hiver	Faible	Faible	Faible	Moyen	Moyen	Moyen	Fort	Fort	Fort	Total
Automne	-			+	-		+	-		+	
Faible -					1						1
Faible	1	2	1		2						6
Faible +		2	3		2	1					8
Moyen -					3		1				4
Moyen					1	2					3
Moyen +											
Fort -											
Fort											
Fort +											
Total	1	4	4		9	3	1				22

3.2.3 L'empowerment général

L'empowerment général des participantes a été évalué au-delà des éléments spécifiques qui le composent. En fait, l'auxiliaire de recherche a évalué l'empowerment de chaque participante en fonction des scores pour chacune des composantes et aussi en fonction de la capacité générale de la participante à agir. Il n'avait pas à juger de l'importance de la décision prise ou du geste posé mais devait se limiter à observer la capacité d'agir en fonction d'une décision.

L'âge moyen des participantes qui ont obtenu un score élevé d'empowerment général était de 9 ans supérieur à celui des participantes ayant obtenu un score " moyen " (Tableau 24). C'est le même phénomène qui se retrouvait pour chacune des composantes : l'âge est en corrélation directe avec toutes les

composantes et avec l'*empowerment* général. Mais c'est surtout pour atteindre le niveau supérieur que l'âge semble important : la participante plus âgée de quelques années (entre 3 et 5 ans) obtenait un score plus élevé d'*empowerment* général que ses consœurs plus jeunes.

Les Cuisines permettent-elles aux participantes d'agir en fonction d'une décision? Cet aspect global de l'*empowerment* est plus difficile à analyser, car presque toutes les participantes (86%) sont dans le même niveau "moyen" (Tableau 21).

TABLEAU 21. SCORES DE L'EMPOWERMENT GÉNÉRAL SELON LE TRIMESTRE

	Hiver	Faible -	Faible +	Faible -	Faible +	Moyen -	Moyen +	Moyen -	Moyen +	Fort -	Fort +	Total
Automne	-			+		-	+	-	+	-	+	
Faible -												
Faible +					1							1
Moyen -						1						1
Moyen +						3	4	2				9
Moyen -							2	2				4
Moyen +								4	1			5
Fort -										2		2
Fort +												
Fort -												
Fort +												
Total						4	7	8	3			22

De plus, le tableau 12 nous montre qu'il faudrait en moyenne plus de trois ans pour passer d'un niveau "moyen" à un niveau "fort" à l'*empowerment*. Le processus est long et ne peut se concrétiser dans une seule année (peut-être à cause des composantes de l'estime de soi et de la conscience critique qui s'améliorent sur un plus long laps de temps). Le tableau 21 montre qu'aucune participante, de manière générale, n'a diminué son score à l'*empowerment* entre les deux trimestres. Par contre, la moitié (11/22) sont demeurées stables et n'ont pas augmenté leur score, ce qui semble confirmer que le processus d'*empowerment* nécessite une bonne période de temps pour se réaliser.

Deux autres phénomènes méritent d'être soulignés. Premièrement, il existe une forte corrélation entre la scolarité (Tableau 34) et le score à l'*empowerment* général. Presque toutes les femmes ayant atteint un niveau "fort" à

l'*empowerment* général avaient une scolarité postsecondaire. Deuxièmement, les femmes vivant seules semblaient être celles qui ont eu les scores les plus " faibles " à l'*empowerment* général (Tableau 22).

Puisque l'âge et la scolarité semble intervenir dans le développement de l'*empowerment*, il est utile de différencier les analyses selon ces variables (Tableaux 22 et 23). Premier phénomène : plus la participante était âgée et plus elle était scolarisée, plus elle était " *empowered*". De plus, indépendamment de l'âge, la participation au trimestre d'hiver a fait augmenter les scores, ce qui laisse croire que la continuité sur une année semble développer l'*empowerment* (Tableau 22).

TABLEAU 22. NIVEAUX DE L'EMPOWERMENT GÉNÉRAL SELON L'ÂGE ET LE TRIMESTRE DE PARTICIPATION

	FAIBLE	MOYEN	FORT
Plus jeunes ayant participé à l'automne (n=9)	22,2 %	66,7 %	11,1 %
Plus jeunes ayant participé à l'hiver (n=7)	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Plus jeunes ayant participé toute l'année (n=8)	0,0 %	87,5 %	12,5 %
Plus âgées ayant participé à l'automne (n=3)	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Plus âgées ayant participé à l'hiver (n=2)	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Plus âgées ayant participé toute l'année (n=14)	0,0 %	85,7 %	14,3 %

TABLEAU 23. NIVEAUX DE L'EMPOWERMENT GÉNÉRAL SELON L'ÂGE, LE NOMBRE D'ANNÉES DE PARTICIPATION ET LA SCOLARITÉ

	FAIBLE	MOYEN	FORT
Nombre d'années de participation des plus jeunes (n=24)	2,0	1,7	5,0
Nombre d'années de participation des plus âgées (n=19)	--	2,5	5,5
Nombre d'années de participation de celles ayant une scolarité de début du secondaire (n=10)	1,0	1,2	--
Nombre d'années de participation de celles ayant une scolarité de fin du secondaire (n=21)	3,0	2,3	4,0
Nombre d'années de participation de celles ayant une scolarité postsecondaire (n=11)	--	2,6	5,7

Pour ce qui est de l'analyse de l'effet de l'ancienneté il semble bien que, quel que soit le type de femme (âgée ou jeune, scolarisée ou non), seulement les participantes ayant en moyenne quatre ou cinq ans de participation ont atteint le niveau " fort " de l'*empowerment* général (Tableaux 12 et 23).

On constate que la plupart des participantes ont augmenté leur score entre les deux trimestres ce qui laisse présager un effet intéressant des cuisines sur l'*empowerment* des participantes. Les écarts semblent plus marqués dans les composantes de la participation et des compétences techniques.

3.2.4 Tableaux explicatifs

TABLEAU 24. ÂGE MOYEN DES PARTICIPANTES SELON LES SCORES À L'OBSERVATION (N=43)

NIVEAU	PARTICIPATION	COMPÉTENCES TECHNIQUES	ESTIME DE SOI	CONSCIENCE CRITIQUE	EMPOWERMENT GÉNÉRAL
Faible	33,2	35,0	35,9	37,0	33,0
Moyen	36,7	36,1	40,2	40,1	37,9
Fort	41,6	43,5	43,0	----	46,5
Total					38,5

TABLEAU 25. NOMBRE MOYEN D'ANNÉES D'ANCIENNETÉ SELON LES À L'OBSERVATION (N=43)

NIVEAU	PARTICIPATION	COMPÉTENCES TECHNIQUES	ESTIME DE SOI	CONSCIENCE CRITIQUE	EMPOWERMENT GÉNÉRAL
Faible	1,4	1,0	2,2	2,3	2,0
Moyen	1,7	1,9	2,4	2,5	2,1
Fort	3,3	3,4	5,0	---	5,3
Total					2,3

TABLEAU 26. POURCENTAGES DE PARTICIPANTES AYANT LES COMPÉTENCES CULINAIRES COMME MOTIVATION SELON LES SCORES À L'OBSERVATION (OUI, N=29; NON, N=14; TOTAL, N=43)

NIVEAU	PARTICIPATION		COMPÉTENCES TECHNIQUES		ESTIME DE SOI		CONSCIENCE CRITIQUE		EMPOWERMENT GÉNÉRAL	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
Faible	10,3	14,3	0,0	7,1	51,7	21,4	51,7	57,1	3,4	7,1
Moyen	44,8	42,9	69,0	57,1	44,8	78,6	48,3	42,9	89,7	78,6
Fort	44,8	42,9	31,0	35,7	3,4	0,0	0,0	0,0	6,9	14,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 27. POURCENTAGES DE PARTICIPANTES AYANT L'ÉCONOMIE COMME MOTIVATION SELON LES SCORES À L'OBSERVATION (OUI, N=14; NON, N=29; TOTAL, N=43)

NIVEAU	PARTICIPATION		COMPÉTENCES TECHNIQUES		ESTIME D-E SOI		CONSCIENCE CRITIQUE		EMPOWERMENT GÉNÉRAL	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
Faible	0,0	17,2	0,0	3,4	64,3	31,0	50,0	55,2	0,0	6,9
Moyen	35,7	48,3	64,3	65,5	35,7	65,5	50,0	44,8	92,9	82,8
Fort	64,3	34,5	35,7	31,0	0,0	3,4	0,0	0,0	7,1	10,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 28. POURCENTAGES DE PARTICIPANTES AYANT LE SOCIAL COMME MOTIVATION SELON LES SCORES À L'OBSERVATION (OUI, N=27; NON, N=16; TOTAL, N=43)

NIVEAU	PARTICIPATION		COMPÉTENCES TECHNIQUES		ESTIME DE SOI		CONSCIENCE CRITIQUE		EMPOWERMENT GÉNÉRAL	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
Faible	18,5	0,0	3,7	0,0	37,0	50,0	44,4	68,8	7,4	0,0
Moyen	29,6	68,8	59,3	75,0	59,3	50,0	55,6	31,3	81,5	93,8
Fort	51,9	31,3	37,0	25,0	3,7	0,0	0,0	0,0	11,1	6,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 29. POURCENTAGES DE PARTICIPANTES AYANT L'ESTIME DE SOI COMME MOTIVATION SELON LES SCORES À L'OBSERVATION (OUI, N=5; NON, N=38; TOTAL, N=43)

NIVEAU	PARTICIPATION		COMPÉTENCES TECHNIQUES		ESTIME DE SOI		CONSCIENCE CRITIQUE		EMPOWERMENT GÉNÉRAL	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
Faible	0,0	13,2	0,0	2,6	40,0	42,1	60,0	52,6	0,0	5,3
Moyen	60,0	42,1	80,0	63,2	60,0	55,3	40,0	47,4	80,0	86,8
Fort	40,0	44,7	20,0	34,2	0,0	2,6	0,0	0,0	20,0	7,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 30. POURCENTAGES DE PARTICIPANTES AYANT UNE BONNE EXPÉRIENCE DE PARTICIPATION À L'ENTRÉE SELON LES SCORES À L'OBSERVATION (OUI, N=24; NON, N=19; TOTAL, N=43)

NIVEAU	PARTICIPATION		COMPÉTENCES TECHNIQUES		ESTIME DE SOI		CONSCIENCE CRITIQUE		EMPOWERMENT GÉNÉRAL	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
Faible	8,3	15,8	4,2	0,0	33,3	52,6	45,8	63,2	4,2	5,3
Moyen	33,3	57,9	62,5	68,4	66,7	42,1	54,2	36,8	83,3	89,5
Fort	58,3	26,3	33,3	31,6	0,0	5,3	0,0	0,0	12,5	5,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 31. POURCENTAGES DE PARTICIPANTES AYANT DE BONNES COMPÉTENCES TECHNIQUES À L'ENTRÉE SELON LES SCORES À L'OBSERVATION (OUI, N=25; NON, N=18; TOTAL, N=43)

NIVEAU	PARTICIPATION		COMPÉTENCES TECHNIQUES		ESTIME DE SOI		CONSCIENCE CRITIQUE		EMPOWERMENT GÉNÉRAL	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
Faible	8,0	16,7	4,0	0,0	40,0	44,4	48,0	61,1	4,0	5,6
Moyen	36,0	55,6	52,0	83,3	56,0	55,6	52,0	38,9	80,0	94,4
Fort	56,0	27,8	44,0	16,7	40,0	0,0	0,0	0,0	16,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 32. POURCENTAGES DES SCORES DES PARTICIPANTES POUR LA PARTICIPATION SUR LEURS SCORES POUR LES AUTRES COMPOSANTES (N=43)

	PARTICIPATION			
	FAIBLE	MOYEN	FORT	TOTAL
COMPÉTENCES TECHNIQUES				
Faible	20,0 %	0,0 %	0,0 %	2,3 %
Moyen	80,0 %	84,2 %	42,1 %	65,1 %
Fort	0,0 %	15,8 %	57,9 %	32,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
ESTIME DE SOI				
Faible	60,0 %	52,6 %	26,3 %	41,9 %
Moyen	40,0 %	47,4 %	68,4 %	55,8 %
Fort	0,0 %	0,0 %	5,3 %	2,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
CONSCIENCE CRITIQUE				
Faible	60,0 %	68,4 %	36,8 %	53,5 %
Moyen	40,0 %	31,6 %	63,2 %	46,5 %
Fort	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
EMPOWERMENT GÉNÉRAL				
Faible	40,0 %	0,0 %	0,0 %	4,7 %
Moyen	60,0 %	100,0 %	78,9 %	86,0 %
Fort	0,0 %	0,0 %	21,1 %	9,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

TABLEAU 33. POURCENTAGES DES SCORES DES PARTICIPANTES POUR LES COMPÉTENCES TECHNIQUES SUR LEURS SCORES POUR LES AUTRES COMPOSANTES (N=43)

	COMPÉTENCES TECHNIQUES			
	FAIBLE	MOYEN	FORT	TOTAL
PARTICIPATION				
Faible	100,0 %	14,3 %	0,0 %	11,6 %
Moyen	0,0 %	57,1 %	21,4 %	44,2 %
Fort	0,0 %	28,6 %	78,6 %	44,2 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
ESTIME DE SOI				
Faible	100,0 %	57,1 %	7,1 %	41,9 %
Moyen	0,0 %	42,9 %	85,7 %	55,8 %
Fort	0,0 %	0,0 %	7,2 %	2,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
CONSCIENCE CRITIQUE				
Faible	0,0 %	64,3 %	35,7 %	53,5 %
Moyen	100,0 %	35,7 %	64,3 %	46,5 %
Fort	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
EMPOWERMENT GÉNÉRAL				
Faible	100,0 %	3,6 %	0,0 %	4,6 %
Moyen	0,0 %	96,4 %	71,4 %	86,0 %
Fort	0,0 %	0,0 %	28,6 %	9,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

**TABLEAU 34. POURCENTAGES DES SCORES DES PARTICIPANTES
SELON LEUR SCOLARITÉ (N=43)**

	PRIMAIRE	SECONDAIRE (UN PEU)	SECONDAIRE (III ET PLUS)	COLLÉGIAL OU PLUS	TOTAL
PARTICIPATION					
Faible	0,0 %	28,6 %	14,3 %	0,0 %	11,9 %
Moyen	66,7 %	42,9 %	38,1 %	45,5 %	42,9 %
Fort	33,3 %	28,6 %	47,6 %	54,4 %	45,2 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
COMPÉTENCES TECHNIQUES					
Faible	0,0 %	14,3 %	0,0 %	0,0 %	2,3 %
Moyen	100,0 %	85,7 %	71,4 %	36,4 %	66,7 %
Fort	0,0 %	0,0 %	28,6 %	63,6 %	31,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
ESTIME DE SOI					
Faible	66,7 %	28,6 %	52,4 %	27,3 %	42,9 %
Moyen	33,3 %	71,4 %	47,6 %	63,6 %	54,8 %
Fort	0,0 %	0,0 %	0,0 %	9,1 %	2,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
CONSCIENCE CRITIQUE					
Faible	100,0 %	14,3 %	66,7 %	36,4 %	52,4 %
Moyen	0,0 %	85,7 %	33,3 %	63,6 %	47,6 %
Fort	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
EMPOWERMENT GÉNÉRAL					
Faible	0,0 %	14,3 %	4,8 %	0,0 %	4,7 %
Moyen	100,0 %	85,7 %	90,4 %	7,7 %	86,0 %
Fort	0,0 %	0,0 %	4,8 %	27,3 %	9,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

**TABLEAU 35. POURCENTAGES DES SCORES DES PARTICIPANTES
SELON LE TYPE DE SITUATION FAMILIALE (N=43)**

	MONOPA- RENTALE	SEULE	AVEC CONJOINT	TOTAL
PARTICIPATION				
Faible	5,3 %	10,0 %	21,4 %	11,6 %
Moyen	31,5 %	50,0 %	57,2 %	44,2 %
Fort	63,2 %	40,0 %	21,4 %	44,2 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
COMPÉTENCES TECHNIQUES				
Faible	0,0 %	0,0 %	7,1 %	2,3 %
Moyen	57,9 %	80,0 %	64,3 %	65,1 %
Fort	42,1 %	20,0 %	28,6 %	32,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
ESTIME DE SOI				
Faible	36,8 %	50,0 %	42,9 %	41,9 %
Moyen	51,9 %	50,0 %	7,1 %	55,8 %
Fort	5,3 %	0,0 %	0,0 %	2,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
CONSCIENCE CRITIQUE				
Faible	42,1 %	60,0 %	64,3 %	53,5 %
Moyen	57,9 %	40,0 %	35,7 %	56,5 %
Fort	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
EMPOWERMENT GÉNÉRAL				
Faible	5,3 %	0,0 %	7,1 %	4,7 %
Moyen	84,2 %	100,0 %	78,6 %	86,0 %
Fort	10,5 %	0,0 %	14,3 %	9,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

**TABLEAU 36. POURCENTAGES DES SCORES DES PARTICIPANTES
SELON LES TRIMESTRES DE PARTICIPATION (N=43)**

	AUTOMNE	HIVER	LES DEUX	TOTAL
PARTICIPATION				
Faible	25,0 %	11,1 %	4,5 %	11,6 %
Moyen	58,3 %	66,7 %	27,3 %	44,2 %
Fort	16,7 %	22,2 %	68,2 %	44,2 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
COMPÉTENCES TECHNIQUES				
Faible	8,3 %	0,0 %	0,0 %	2,3 %
Moyen	66,7 %	100,0 %	50,0 %	65,1 %
Fort	25,0 %	0,0 %	50,0 %	32,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
ESTIME DE SOI				
Faible	50,0 %	33,3 %	40,9 %	41,9 %
Moyen	50,0 %	66,7 %	54,5 %	55,8 %
Fort	0,0 %	0,0 %	4,6 %	2,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
CONSCIENCE CRITIQUE				
Faible	83,3 %	44,4 %	40,9 %	53,5 %
Moyen	16,7 %	55,6 %	59,1 %	46,5 %
Fort	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
EMPOWERMENT GÉNÉRAL				
Faible	16,7 %	0,0 %	0,0 %	4,7 %
Moyen	75,0 %	100,0 %	78,7 %	86,0 %
Fort	8,3 %	0,0 %	14,3 %	9,3 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

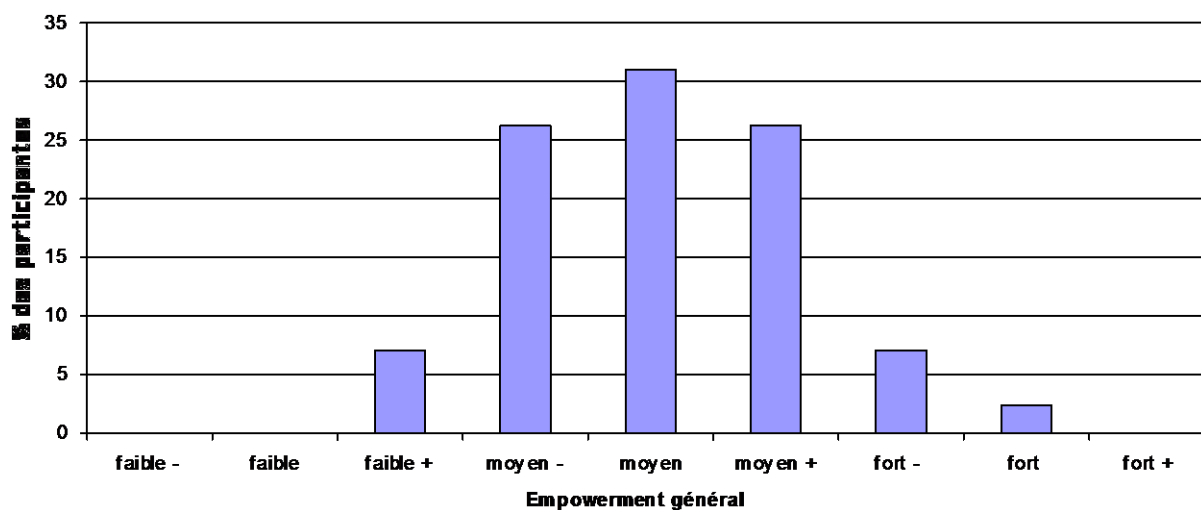
3.2.5 Analyse de l'empowerment selon le MES

Dans cette section, nous étudions les résultats au questionnaire du MES afin de voir la validité de ce test pour jauger l'empowerment des participantes tel que défini dans le cadre conceptuel.

Les résultats à l'observation constituent notre point de repère pour évaluer si le MES peut remplacer l'observation et constituer un instrument valide et fiable de mesure de l'empowerment.

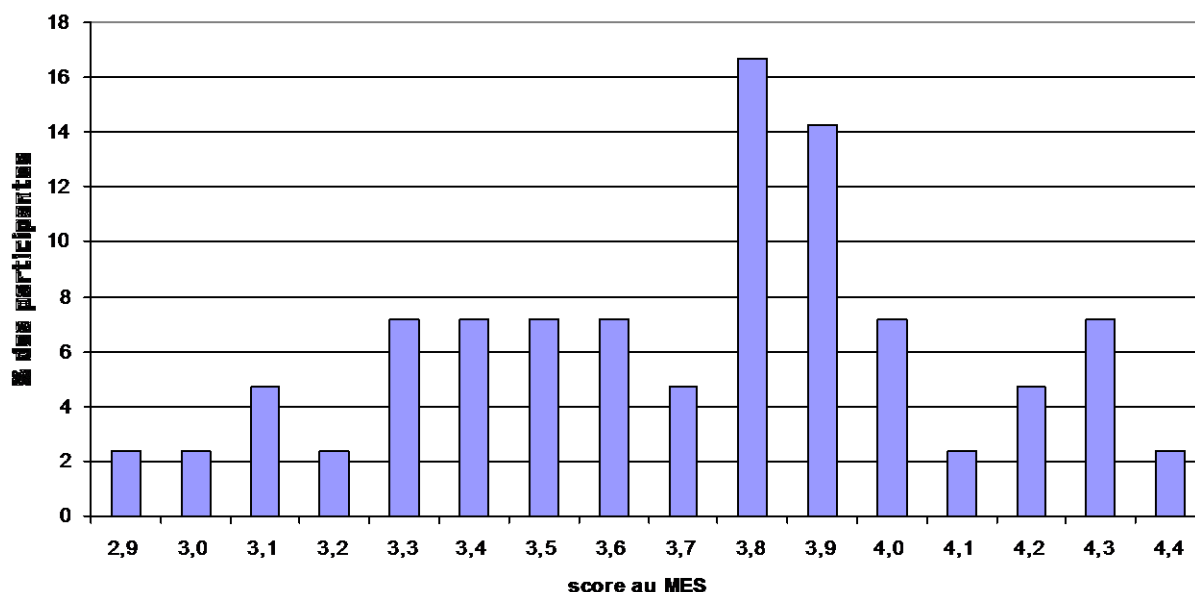
Ainsi, en comparant la répartition des participantes selon leur score à l'observation sur le plan de l'empowerment (Graphique 1) avec leur répartition selon leur score au MES (Graphique 2), les deux graphiques révèlent des différences significatives dans les deux distributions. Les scores à l'observation sont davantage concentrés (autour d'un score "moyen") que les résultats au MES qui sont beaucoup plus dispersés. Ce résultat laisse supposer que les deux outils d'évaluation ne mesurent pas le même phénomène puisqu'ils ne se distribuent pas de la même façon pour une même population.¹⁰

GRAPHIQUE 1. RÉPARTITION DES PARTICIPANTES SELON LEUR SCORE À L'OBSERVATION SUR LE PLAN DE L'EMPOWERMENT GÉNÉRAL



¹⁰ Seulement 5 personnes sur les 42 qui ont été observées deux fois n'ont pas répondu au MES.

GRAPHIQUE 2. RÉPARTITION DES PARTICIPANTES SELON LEUR SCORE AU MES



On peut toutefois observer dans le tableau 37 (page suivante) qu'il existe une certaine corrélation entre les résultats au MES et les scores à l'observation. Plus le score d'une participante est " fort " pour chacune des composantes et pour l'*empowerment* général, plus le résultat au MES a tendance à augmenter.

Les analyses précédentes démontrent qu'il existait une corrélation assez forte et directe entre le score à l'*empowerment* général à la fin (de la participation ou de l'année, selon le cas) et l'âge et la scolarité des participantes. De plus, l'ancienneté (nombre d'années de participation) semblait influencer l'*empowerment* des participantes tandis que la continuité (participation aux deux trimestres durant l'année) ne semblait pas avoir d'effet significatif sur le même plan.

Les données du tableau 37 ne permettent pas de conclure à l'existence de différences significatives dans les résultats au MES entre les catégories d'âge ou entre le niveau de scolarité : il n'y aurait apparemment pas de corrélation entre l'*empowerment* mesuré par le MES et ces deux variables. C'est également le cas pour l'ancienneté (Tableau 38), car aucune corrélation ne se dégage entre

le nombre d'années de participation aux Cuisines Collectives et les résultats au MES. Par contre, tout comme pour l'observation, les scores au MES ne semblent pas être affectés par la persévérance, c'est-à-dire par le fait de participer aux deux trimestres durant l'année. Sur ce plan, les résultats se ressemblent.

TABLEAU 37. RÉSULTAT MOYEN AU MES

participant·es de Victoriaville 3.7	participant·es d'Arthabaska 3.7	
vivant la monoparentalité 3.7	vivant seules 3.6	vivant avec un conjoint 3.8
score faible sur le plan de la participation 3,7	score moyen sur le plan de la participation 3,7	score fort sur le plan de la participation 3,7
score faible sur le plan des compétences techniques 3,6	score moyen sur le plan des compétences techniques 3,7	score fort sur le plan des compétences techniques 3,8
score faible sur le plan de l'estime de soi faible 3,6	score moyen sur le plan de l'estime de soi faible 3,8	score fort sur le plan de l'estime de soi faible 3,9
score faible sur le plan de la conscience critique 3,7	score moyen sur le plan de la conscience critique 3,7	
score faible sur le plan de l'empowerment général 3,5	score moyen sur le plan de l'empowerment général 3,7	score fort sur le plan de l'empowerment général 4,2
participation à l'automne seulement 3,7	participation à l'hiver seulement 3,6	participation aux deux trimestres 3,7
plus jeunes 3.7	plus âgées 3.7	
scolarité de début du secondaire 3.6	scolarité de fin du secondaire 3.8	scolarité postsecondaire 3.7

TABLEAU 38. SCORE MOYEN AU MES DES PARTICIPANTES SELON LE NOMBRE D'ANNÉES DE PARTICIPATION

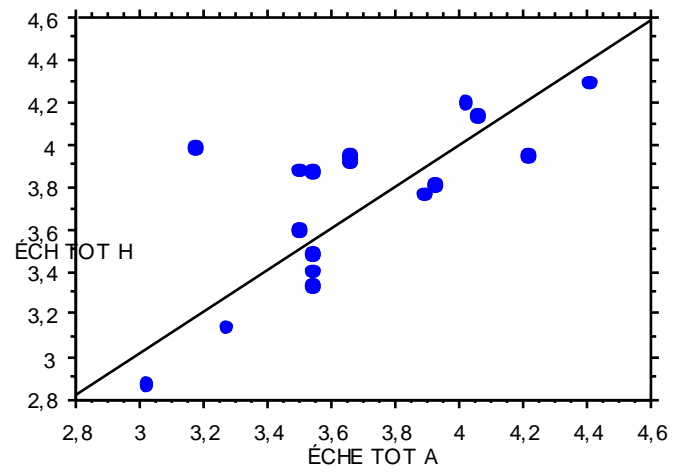
Nombre d'années de participation	1	2	3	4	5 et +
Score moyen au MES	3.8	3.5	3.5	3.8	3.7
Nombre de participantes	17	5	4	7	5

Le questionnaire du MES a été administré deux fois, une fois au mois de novembre et une deuxième fois à la fin de l'année en juin. Si le MES était un outil fiable du développement de l'*empowerment* au même titre que l'observation semble l'être, les écarts de résultats entre les trimestres devraient se ressembler. En d'autres mots, une participante qui améliore son score à l'observation entre l'automne et l'hiver devrait aussi améliorer son résultat au MES entre les deux et vice versa pour celles qui auraient diminué leur score. Si tel était le cas, toutes les participantes devraient se retrouver autour de la diagonale du graphique 3 créé à partir du tableau 39. Ceci n'est vraisemblablement pas le cas.

TABLEAU 39. RÉPARTITION DES PARTICIPANTES SELON LES ÉCARTS À LEUR SCORE AU MES ET À L'OBSERVATION

	Écart positif	Écart négatif	Écart égal	Total sur les résultats au MES
Écart positif	3	0	3	6
Écart négatif	1	0	2	3
Écart égal	2	1	4	7
Total sur les scores observés	6	1	9	16

GRAPHIQUE 3. RÉPARTITION DES PARTICIPANTES SELON LES ÉCARTS À LEUR SCORE AU MES ET À L'OBSERVATION



4. ANALYSE ET DISCUSSION DES RÉSULTATS

4.1 LES PARTICIPANTES AUX CUISINES : ANALYSE DE CERTAINES CARACTÉRISTIQUES

4.1.1 Caractéristiques générales

Un bref rappel de certaines caractéristiques se dégagent de la présentation des résultats :

- la participante type des Cuisines Collectives des Bois-Francis est une femme ayant une scolarité de fin de secondaire;
- l'âge tant moyen que médian tourne autour de 40 ans;
- le plus souvent, elle vit sans conjoint (seule ou comme chef de famille monoparentale);
- avant même son entrée aux Cuisines (ou au début de l'observation, selon le cas), elle avait une bonne expérience de participation dans des groupes et possédait de bonnes compétences techniques culinaires.

Ce portrait montre que les participantes aux cuisines, tout en étant dans un processus de lutte contre la pauvreté, possédaient des forces qui les plaçaient en bonne position, à la fois, pour participer aux activités des Cuisines et pour intervenir sur leur situation. En fait, les Cuisines Collectives ne recrutait pas une clientèle démunie ou dépourvue de capacités. En d'autres mots, on peut présumer qu'un certain degré d'*empowerment* était présent au départ pour plusieurs de ces femmes.

4.1.2 Les motivations des participantes

Aux Cuisines Collectives des Bois-Francis, les motivations les plus importantes des participantes étaient le social et l'amélioration des compétences culinaires. Ce constat étonne, car l'intuition des chercheurs et des intervenantes, influencée par le contenu axé sur l'économique, la sécurité alimentaire et la lutte à la pauvreté de la promotion faite par les Cuisines Collectives des Bois-Francis, pointait vers des raisons plus économiques comme motivations des participantes.

Celles qui s'inscrivent avec la motivation du social, ce qui pourrait être associé à une volonté de socialisation, semblent s'inscrire davantage dans une démarche d'*empowerment*, car la participation dans une activité collective est centrale au processus d'*empowerment*. Tel que précisé dans le cadre théorique, le groupe en constitue le lieu par excellence. Pas étonnant donc que les participantes désireuses, avant tout, de participer à une activité sociale, aient " performé " mieux sur le plan de leurs scores. Pas étonnant non plus de constater que c'était celles qui avaient le plus d'ancienneté. Les autres participantes, c'est-à-dire celles qui cherchaient plutôt les économies ou l'amélioration de leurs compétences, étaient peut-être déjà plus " *empowered* " au départ. Moins préoccupées par la participation, elles mettaient peut-être leurs énergies à ne développer qu'un seul aspect de leur vie (économie, compétences culinaires).

Par contre, la faible proportion des participantes qui mentionnaient l'économie comme motivation est peut-être due au fait que certaines femmes ne veulent pas avouer, lors d'une inscription, qu'elles viennent aux cuisines à cause de leur situation de précarité financière ou pour les économies qu'elles pourraient réaliser. Selon les intervenantes des Cuisines Collectives des Bois-Francis, les femmes sont " tannées " de parler d'argent ou d'économie. Elles ont davantage le goût d'une sortie sociale et c'est ce qu'elles retrouvent aux cuisines. Pour ce qui est de l'aspect économique, il faut noter que les personnes à faible revenu ainsi que les familles monoparentales peuvent avoir recours à d'autres organismes communautaires dans les Bois-Francis, tels le Restaurant populaire ou la Sécurité alimentaire.

Est-ce que la façon de présenter les Cuisines Collectives ainsi que la méthode de recrutement pourraient influencer le type de personnes qui s'inscrivent et leur motivation à l'entrée? Une réponse positive apparaît plausible. Il s'agit là d'une piste de recherche intéressante.

4.1.3 La continuité des participantes

La continuité des participantes s'avère un phénomène important, car il y avait de nombreux liens entre le fait de participer aux deux trimestres durant l'année et la progression sur le plan de plusieurs composantes du processus d'*empowerment*. Voici un rappel des constats se dégageant de la présentation des résultats :

- les participantes du secteur d'Arthabaska persévéraient davantage sur une année que celles de Victoriaville;
- les personnes vivant seules ont continué plus souvent que les chefs de familles monoparentales et les participantes vivant avec un conjoint;
- celles qui avaient le social comme motivation continuaient moins sur une année que celles qui n'avaient pas cette motivation et, à l'inverse, les motivations sur les plans de l'économie et des compétences culinaires semblaient favoriser davantage la continuité des participantes;
- les participantes qui avaient continué toute l'année étaient généralement plus âgées que les autres;
- le niveau de scolarité ne semblait pas avoir d'effet sur la continuité.

Qu'est-ce que les Cuisines Collectives peuvent espérer comme résultat sur l'*empowerment* après un an? La réponse à cette question se trouve dans le tableau 36 qui présente les scores des participantes en rapport avec les différentes composantes et avec l'*empowerment* général selon la continuité de la participation. On constate que la participation aux deux trimestres plutôt qu'à un seul semble avoir favorisé l'augmentation des scores de participation et des compétences techniques. Très peu d'effets ont été enregistrés sur l'estime de soi ou la conscience critique. Par contre, il n'est pas dit que, si les cuisines développaient une intervention plus spécifique sur le plan de ces deux dernières composantes, elles n'obtiendraient pas de bons résultats à l'intérieur d'une année de participation. L'idée de savoir si ces deux composantes relèvent d'abord d'un processus planifié à long terme ou si leur évolution dépend du degré ou de la persistance de l'intervention n'est pas élucidée dans la présente recherche.

La continuité apparaît ainsi un élément de base dans le processus d'*empowerment* dans les Cuisines Collectives. Elle a influencé toutes les composantes à divers degrés et semble avoir été un facteur déterminant de l'*empowerment* général des participantes, toutefois son action n'est pas claire. Par exemple, les femmes chefs de famille monoparentale étaient celles qui développaient le plus leur *empowerment* mais ce sont aussi celles qui persévéraient le moins. Pourquoi réussissaient-elles à développer un plus " fort " degré d'*empowerment* dans un court laps de temps? Et, peut-être plus

significativement, pourquoi abandonnaient-elles plus souvent que les autres? En fait, pourquoi les participantes cessent-elles leur participation aux Cuisines¹¹? Pour les participantes observées, les départs étaient liés au fonctionnement des cuisines ou à des changements sur le plan personnel sur lesquels les Cuisines n'avaient pas de contrôle. Certes, on peut penser que les abandons pouvaient aussi être en lien avec l'atteinte des objectifs que s'étaient fixés les participantes.

Certaines hypothèses peuvent être avancées sur ce plan. Par exemple, peut-être que les femmes qui abandonnent ont atteint les objectifs qu'elles s'étaient fixés et ne trouvent donc plus une motivation suffisante pour continuer leur participation. De fait, celles qui recherchaient les compétences techniques persévéraient plus. Cependant, puisque 100% de celles qui avaient peu de compétences techniques ont continué alors que seulement 68% de celles qui en avaient beaucoup en ont fait autant, il semble que lorsqu'elles ont atteint les compétences visées, elles décrochent davantage. Ou, au contraire, les participantes qui abandonnent se sentent peut-être incapables d'atteindre leurs objectifs — ou encore ceux qu'elles perçoivent que les intervenantes voudraient qu'elles atteignent — et abandonnent faute d'espoir. Les objectifs visés par les cuisines collectives et les participantes ne sont peut-être pas toujours identiques. Ces hypothèses parmi d'autres mériteraient d'être approfondies, car la persévérance durant une année ou sur plusieurs années semble être un élément important pour atteindre l'effet que les Cuisines Collectives des Bois-Francis cherchent à avoir sur les participantes.

Finalement, il faut aussi noter que ce sont les plus jeunes qui décrochaient. Dans les analyses suivantes, il faudra tenir compte de ceci, car l'âge semble être un autre facteur influençant l'*empowerment* et ses composantes.

4.1.4 L'ancienneté

¹¹ L'instabilité des groupes de cuisines s'avère la difficulté principale rencontrée par de nombreuses autres cuisines collectives au Québec, en particulier par les groupes qui dépendent d'organisations communautaires (comme c'est le cas dans les Bois-Francis) ou d'organismes publics (Fournier *et al.*, 1998 : annexe 2, 39). Il s'agit donc d'un phénomène important qui mériterait une réflexion plus profonde de la part des organisations communautaires et des regroupements.

Si la continuité apparaît plus que souhaitable pour atteindre les objectifs des Cuisines Collectives, c'est au niveau de l'ancienneté que tout semble se jouer, car ce ne sont que les femmes ayant participé depuis longue date qui ont obtenu des scores importants sur les plans de l'estime de soi et de l'*empowerment* général.

En moyenne, la participante type des Cuisines Collectives des Bois-Francis était là depuis plus de deux ans. Celles qui avaient plus d'ancienneté que les autres vivaient une situation de monoparentalité et recherchaient l'économie et l'activité sociale. De plus, la scolarité et l'âge semblaient jouer un rôle positif sur l'ancienneté.

Les participantes qui étaient motivées par le social avaient davantage d'ancienneté malgré qu'elles persévéraient moins sur une année. Dans le même sens, les chefs de familles monoparentales avaient plus d'ancienneté mais continuaient dans un plus faible pourcentage. Les phénomènes de la continuité et de l'ancienneté ne semblent pas répondre aux mêmes impératifs.

4.2 LES DIFFÉRENCES SELON LE SECTEUR GÉOGRAPHIQUE

Les manières de faire sont relativement différentes à Arthabaska et à Victoriaville. Par exemple, les rencontres de planification sont moins nombreuses à Arthabaska et les interventions de la responsable, plus fréquentes, sont axées sur les compétences techniques. La responsable semble "encadrer" davantage les participantes que ce soit lors des rencontres elles-mêmes ou avant les rencontres lors de l'organisation pour s'assurer de leur présence.

Or, les résultats d'observation des rencontres montrent des différences significatives entre les groupes de Victoriaville et ceux d'Arthabaska. Les participantes de Victoriaville participeraient plus, auraient une meilleure estime de soi et une meilleure conscience critique. Même globalement, sur l'*empowerment* général observé, les participantes de Victoriaville obtiennent significativement de meilleurs résultats.

En plus d'avoir une intervention différente, les groupes provenant des deux secteurs ont des compositions fort différentes sur des aspects influençant l'*empowerment* et ses composantes. Par exemple, les groupes de Victoriaville sont composés davantage de personnes vivant la monoparentalité. Leurs

participantes persévèrent dans des proportions moins grandes toute l'année et recherchent plus l'aspect social des cuisines collectives.

Bien qu'il soit difficile d'analyser les effets de chaque aspect, nous pouvons tirer quelques conclusions :

- les grandes différences dans les motivations des participantes entre les deux secteurs laissent supposer que les intervenantes n'insistent pas sur les mêmes aspects lors de leur présentation des Cuisines Collectives. Si les Cuisines sont présentées comme des lieux d'économie et d'apprentissage, elles rallieront celles qui recherchent ces objectifs. Par contre, si elles insistent sur l'activité collective et l'importance de briser l'isolement, elles susciteront l'adhésion de celles qui seront motivées par l'aspect social de l'organisme;
- les différences dans les interventions pointent vers l'idée que les intervenantes n'ont pas une vision commune des Cuisines Collectives et ce, tant sur le plan de la mission que sur celui de l'intervention;
- même si l'intervenante encadre davantage l'activité au secteur d'Arthabaska, il ne semble pas que cela permette de développer davantage l'*empowerment* et ses composantes, sauf sur le plan des compétences techniques, car, dans les deux secteurs, environ 50% des participantes ont augmenté leur *empowerment* à l'observation entre la session d'automne et d'hiver.

Nous avons indiqué, à la section précédente, que la conscience critique est plus " forte " à Victoriaville qu'au secteur d'Arthabaska. Trois éléments pourraient expliquer ce phénomène :

- 1) le nombre plus élevé de femmes vivant une situation de monoparentalité à Victoriaville, car le fait que vivre cette situation semblait favoriser le développement d'une conscience critique davantage que lorsque l'on vit seul ou en couple;
- 2) l'intervention serait davantage axée sur la conscience critique à Victoriaville;
- 3) étant donné que les femmes de Victoriaville cuisinent dans les locaux des Cuisines Collectives des Bois-Francis, c'est-à-dire, là où se passe l'action d'une certaine façon, ces femmes seraient davantage sollicitées pour participer aux

autres activités des Cuisines (conseil d'administration, assemblée générale, autres activités collectives) en raison de leur proximité.

4.3 L'EMPOWERMENT ET SES COMPOSANTES

4.3.1 La participation

Plusieurs participantes des groupes de cuisines atteignaient la saturation dans leur degré de participation : elles n'auraient pas pu augmenter davantage leur score selon la même échelle. Elles réussissaient cette performance souvent après seulement une année d'adhésion aux cuisines collectives. Ceci porte à croire que les règles très claires de participation aux Cuisines Collectives des Bois-Francis semblent porter fruits puisque la plupart des participantes réussissaient à s'intégrer assez rapidement. En fait, c'est peut-être sur cette composante que les Cuisines Collectives ont le plus de contrôle et atteignent les meilleurs résultats.

4.3.2 Les compétences techniques

La majorité des participantes venait chercher une amélioration des compétences techniques et, à l'instar de la participation, il semble qu'elles réussissaient là aussi à l'intérieur d'une année. Mais lorsque les participantes n'avaient que cette seule motivation, il semble qu'elles avaient davantage tendance à laisser les cuisines lorsqu'elles avaient atteint le niveau " fort ". Or, réaliser cette seule dimension n'est pas suffisant pour atteindre un niveau supérieur d'*empowerment* général.

Ce sont les participantes du secteur d'Arthabaska qui réussissaient le plus à développer leurs compétences culinaires, là où l'intervenante était plus présente sur les aspects techniques. Il semble donc que, lorsqu'elle est bien ciblée, l'intervention peut porter fruits. Mais parce que les participantes de ce secteur atteignaient moins souvent un niveau supérieur d'*empowerment* général, le risque ici est de former des personnes plus compétentes sur le plan technique mais pas plus " *empowered* " globalement.

Bref, si les cuisines poursuivent l'objectif de développer l'*empowerment* de leurs participantes, elles doivent tenter de les motiver à partir d'intérêts autres que l'économie ou l'acquisition des connaissances culinaires, car les motivations liées

au social (briser l'isolement, échanger, avoir du plaisir, socialiser) semblent permettre aux participantes de poursuivre leur participation et de développer ainsi davantage leur *empowerment*.

4.3.3 L'estime de soi

Les résultats démontrent que l'âge et davantage la scolarité ainsi que le nombre d'années de participation (Tableau 25) sont les facteurs les plus importants en lien avec le niveau d'estime de soi. Il s'ensuit que ces caractéristiques devraient, dès l'inscription, donner un bon indice aux intervenantes quant au niveau d'estime de soi des nouvelles participantes.

On pourrait pourtant croire que l'estime de soi peut se développer tout simplement avec le temps en participant et en s'améliorant sur plein de choses, par les réactions des enfants à de bons petits plats, par le budget qui se boucle mieux... Certains textes des Cuisines Collectives des Bois-Francs semblent aller dans ce sens. Et ce serait la production, c'est-à-dire la participation aux tâches concrètes, qui favoriserait le développement de l'estime de soi. Selon la coordonnatrice, " il est bien évident que lorsque l'on participe 10 heures de son temps pour arriver à la confection de 5 repas, on est fière du travail accompli et des résultats " (Duchaine, 1999 : 108).

Une intervention planifiée est-elle donc vraiment nécessaire pour développer cette composante de l'*empowerment*? Que les résultats visés soient à court terme, c'est-à-dire sur une année de participation, ou à long terme, sur plusieurs années, nous croyons que oui. Cependant, cette intervention précise des cuisines devrait être jumelée à la dynamique interne du groupe qui crée ses propres effets par elle-même.

Il faut préciser que l'intervention ne se fait pas en fonction de chacune des composantes dans les cuisines collectives. Elle est davantage orientée vers l'*empowerment* général. L'intervention n'est pas suffisamment raffinée, dans le sens de précise, pour pouvoir viser spécifiquement une seule composante lors d'une intervention spécifique. Les résultats semblent démontrer qu'il faudra développer davantage l'intervention pour que l'estime de soi se développe; il ne semble pas qu'il soit suffisant d'être fière de sa production pour que l'estime augmente. Une intervention spécifique, visant le développement de l'estime de soi, serait donc nécessaire.

Lorsque les femmes recherchent l'activité sociale dans les cuisines collectives, elles demeurent plus longtemps et développent par conséquent une meilleure estime d'elle-même. C'est dans la participation à long terme que se développera l'estime de soi des participantes. Il y a pourtant un bémol à cette conclusion; même à long terme, les cuisines semblent avoir peu d'effet sur l'estime de soi des femmes peu scolarisées, une situation qui devra être résolue ou à tout le moins questionnée.

Précisons enfin que l'analyse des résultats liée à l'évolution de l'estime de soi ne devrait pas nous amener à des conclusions trop hâtives. Cette composante, à haute saveur psychologique, demeure complexe et nos outils d'évaluation bien modestes. À titre d'exemple, notre grille d'observation ne permettait pas de distinguer entre une absence volontaire de manifestation de l'estime de soi avec une absence davantage involontaire. Une participante aurait pu s'avérer très modérée dans l'expression de ses compétences par peur de paraître orgueilleuse tout comme cela aurait pu être dû au fait qu'elle se connaissait mal. Même si la crainte du jugement des autres et la mésestime de soi-même peuvent indiquer une faible estime de soi (André et Lelord, 1999 : 25-30), on ne peut pas pour autant y conclure sans connaître les motivations profondes des gestes des personnes concernées. Il s'agit certainement d'une piste pour de futures recherches.

4.3.4 La conscience critique

Aucune participante n'a atteint le niveau " fort " à la conscience critique. Bien sûr, pour qu'il puisse y avoir observation de conscience critique, il faut qu'il y en ait manifestation. Or, très peu d'occasions semblent offertes aux participantes pour manifester leur conscience critique voire même pour la développer. En fait, l'objet même des rencontres des cuisines semble loin de la prise de conscience sociale ou politique, et planifier les repas et les cuisiner ne semblent pas s'allier facilement à une discussion poussée sur les causes et les conséquences de la pauvreté.

Pour leur part, les intervenantes semblent convaincues que le développement d'une conscience critique viendra seulement après que les femmes auront résolu leur problème de sécurité alimentaire. Si ceci est exact, on pourrait croire que le développement de cette composante pourrait se réaliser dans d'autres

activités que les rencontres de planification et de cuisson. Toutefois, encore faut-il les planifier et faire en sorte que les participantes y viennent. En même temps, si l'objectif de sécurité alimentaire des femmes est atteint, il est plus que probable qu'elles quitteront les cuisines avant de passer à la prochaine "étape" si tel était leur principale motivation. Que dire donc de celles qui n'ont pas l'économie (ou des besoins alimentaires à combler) comme motivation principale? Ne devraient-elles pas coter plus "fort" à la conscience critique si l'on suit ce raisonnement? Les scores à l'observation sur le plan de la conscience critique ne montrent pourtant aucune différence significative en lien avec les différentes motivations.

Nous croyons que la conception même de la conscience critique entretenue par les intervenantes mérite d'être réajustée. Selon nous, il n'est pas nécessaire d'avoir de grands débats sociaux ou politiques pour développer sa conscience critique, même si des discussions en profondeur peuvent le favoriser. Il faut se rappeler que notre cadre théorique identifie quatre niveaux de conscience :

- la conscience individuelle que l'on a un problème;
- la conscience collective que l'on n'est pas seul à avoir ce problème;
- la conscience sociale que les causes du problème collectif sont en tout ou en partie dans l'organisation de la société;
- la conscience politique que les solutions aux problèmes collectifs résident dans l'action politique.

Les cuisines collectives devraient-elles limiter leurs interventions aux deux ou trois premiers niveaux de conscience critique? Peut-être, mais avant tout, deux éléments sont à retenir :

- 1) il est plus facile d'intervenir, tout en cuisinant, sur les premiers niveaux que sur les derniers (ce qui explique, peut-être, les scores limités sur le plan de la conscience critique);
- 2) il faut d'abord voir à l'atteinte des premiers niveaux avant de passer aux suivants.

Finalement, les résultats montrent que même si les participantes demeurent plus longtemps aux Cuisines, elle n'améliorent pas leur score sur le plan de la conscience critique.

En somme, une intervention planifiée semble donc de mise si les Cuisines Collectives veulent aller plus loin dans cette direction. Il faut toutefois souligner que les Cuisines organisent déjà diverses activités parallèles, telles des sessions d'information sur des sujets d'actualité, invitent les participantes à assister aux activités semblables organisées par d'autres groupes communautaires du milieu et les convoquent à l'assemblée générale annuelle. Tous ces événements sont considérés comme des occasions privilégiées pour favoriser la croissance de la conscience critique des personnes qui y participent. On peut croire que les participantes ayant plus d'ancienneté auraient donc eu plusieurs occasions en dehors des rencontres de planification et de cuisson pour accroître leur conscience critique. Ceci serait peut-être un autre élément d'explication du plus haut niveau de conscience critique chez les participantes ayant plusieurs années d'ancienneté, mais nous ne pouvons pas l'affirmer faute de données concluantes.

Au cours de notre recherche, le Regroupement des Cuisines Collectives du Québec (RCCQ) a produit des outils d'éducation populaire qui pourraient être utilisés par les Cuisines Collectives des Bois-Francs car ils, semblent avoir été développés précisément dans le but de favoriser le développement de la conscience critique des participantes. Au moment de rédiger ce rapport, les Cuisines Collectives des Bois-Francs n'avaient pas encore statué sur l'utilisation de ces outils.

4.3.5 L'empowerment

Sans parler de hiérarchie des composantes, nous sommes amenés à penser qu'il pourrait exister certaines étapes préalables à d'autres dans le processus d'*empowerment*, certaines composantes pouvant être considérées comme variables antérieures à d'autres. Aucun élément actuel de notre cadre théorique ne confirme cette affirmation, mais certaines relations statistiques mettent en évidence des liens entre certaines composantes. Ainsi, selon les résultats à l'observation, les composantes de l'*empowerment* peuvent être classées, de la moins présente à la plus présente, dans l'ordre suivant :

1. la participation;
2. les compétences techniques;
3. l'estime de soi;

4. la conscience critique.

Les deux premières composantes sont relativement présentes chez une majorité de femmes, les dernières, rarement. Il faut donc conclure que les cuisines ne développent pas un niveau d'*empowerment* complet allant de la participation à la conscience critique mais plutôt des cheminements partiels tels :

- un type d'*empowerment* individuel non conscientisé¹² où se retrouvent, chez la participante, trois composantes relativement présentes et une quasi-absence de conscience critique. Or, chez les participantes des Cuisines Collectives, ce niveau d'*empowerment* a rarement été atteint étant donné le " faible " taux d'estime de soi;
- le développement d'une certaine capacité d'action, axée sur la participation et les compétences techniques, qui permet à la personne d'accomplir des tâches pratiques ou de prendre des décisions concrètes liées aux techniques développées. Ces deux composantes, participation et compétences techniques, semblent intimement liées et se renforcer l'une et l'autre. Plusieurs des participantes des Cuisines ont atteint une saturation dans le développement de ces composantes sans toutefois obtenir des scores comparables dans les autres composantes (estime de soi et conscience critique). C'est ce type de capacité que les Cuisines Collectives semblent davantage développer.

Aucun élément de notre cadre théorique ne permet d'affirmer qu'il peut exister une hiérarchie d'influence entre les composantes de l'*empowerment*. Est-ce la participation qui développe les compétences techniques ou faut-il une bonne connaissance culinaire pour pouvoir participer? Dans le même sens, nous pourrions nous questionner sur le lien de cause à effet entre la participation et l'estime de soi. Il semble pourtant admis, chez les intervenantes des Cuisines Collectives, que la seule participation aux cuisines pourrait augmenter l'estime de soi des participantes, car la fierté de cuisiner un bon plat aurait un effet

¹² Cette sorte d'*empowerment* partiel s'apparente au *self-empowerment* " qui privilégie l'épanouissement des personnes ayant déjà la capacité d'agir de façon autonome en leur enlevant des obstacles ou en créant des conditions favorables à leur démarche " (Ninacs, 1999: 78).

positif quasiment automatique sur l'estime des participantes. Malheureusement, ceci n'est pas confirmé par nos résultats, bien au contraire.

Quelles relations peuvent exister entre les différentes composantes de l'*empowerment* et l'*empowerment* général lui-même? Pour ce qui est du lien entre la participation et l'*empowerment* général, la relation est conforme à notre modèle théorique et le sens de l'influence ne fait pas de doute puisque, selon le cadre théorique, la participation est une composante de l'*empowerment*. Mais est-ce que la participation et la compétence technique sont des facteurs antécédents, agissant à la fois sur l'estime de soi et la conscience critique et l'*empowerment* général? Il s'agit en fait de vérifier si en augmentant le niveau de participation des femmes, on pourrait espérer augmenter le score aux autres composantes et à l'*empowerment* général. On pourrait de plus faire le même raisonnement avec les compétences techniques, c'est-à-dire qu'en augmentant la compétence des participantes, on augmenterait du même coup leur estime, leur conscience critique, voire leur *empowerment*.

Les tableaux 32 et 33 montrent des relations positives relativement fortes entre la participation et les compétences techniques, des relations plus faibles entre ces deux dernières et l'estime de soi et des relations presque nulles avec la conscience critique. Ce n'est donc pas parce qu'on augmente la participation et les compétences techniques que l'on réussit à augmenter la conscience critique. Ainsi, si une organisation vise l'*empowerment*, elle doit intervenir sur autre chose que seulement la participation et le développement des compétences techniques des participantes.

4.4 LE PROCESSUS ET LES OUTILS D'ÉVALUATION

L'évaluation par l'observation passive des participantes demande une somme de temps et d'énergie considérable et ne semble pas possible actuellement pour les Cuisines Collectives. Faute d'outils valides et adaptés, l'évaluation systématique de l'effet de l'intervention nous semble difficile à réaliser dans le cadre des activités habituelles des cuisines collectives sans l'apport de nouveaux outils de cueillette.

De plus, les groupes sont très peu stables d'une année à l'autre, voire à l'intérieur d'une même année. Ceci rend l'analyse des effets plus difficile et ne

permet pas d'établir une relation entre le niveau d'*empowerment* développé et le type de groupe dans lequel évolue la participante.

Nous croyons que le processus d'évaluation de l'action des Cuisines Collectives des Bois-Francis devrait se concentrer sur le cheminement des participantes dans leur processus d'*empowerment*. Il s'agirait de prendre des " photos " de l'état de situation pour chacune des participantes pour être en mesure d'évaluer ce cheminement. Nous avons cru que le " Montana *Empowerment Scale* " aurait pu s'avérer un instrument pour réaliser ces tâches, mais les résultats obtenus nous ont démontré que cet outil ne mesurait pas le même type d'*empowerment* étudié d'une manière suffisamment semblable à l'observation. Il faudra donc chercher ailleurs un tel outil sinon le créer.

5. RECOMMANDATIONS

5.1 RELATIVES À L'INTERVENTION DES CUISINES COLLECTIVES

5.1.1 La continuité et l'ancienneté

Le temps semble un atout précieux pour le développement de l'*empowerment* pour les Cuisines Collectives des Bois-Francs. Avec le temps, les participantes atteignent le niveau " fort " sur le plan de la participation et des compétences techniques. Avec un peu plus de temps, elles pourraient atteindre, en toute probabilité, le même score sur le plan de l'estime de soi ou de l'*empowerment* général. La seule composante qui semble encore impossible à atteindre à un niveau suffisant est la conscience critique.

Notre analyse indique que les cuisines collectives constituent un lieu privilégié pour le développement continu des habiletés des participantes sur les plans des compétences techniques et de la participation. Demeurer plus longtemps semble profiter autant aux participantes elles-mêmes qu'au groupe dans lequel elles se trouvent, car celles qui poursuivent amènent avec elles leur expérience, leurs connaissances et leur leadership. En fait, on pourrait croire que la véritable orientation des cuisines leur appartient, dans la mesure où ce sont elles qui tracent la voie à suivre pour les nouvelles adhérentes. Le rôle joué par les participantes qui " persévèrent " plus longtemps est donc capital.

Mais puisqu'il semble exister un lien très fort entre l'ancienneté et le développement de l'*empowerment*, les ruptures dans la continuité de la participation, les abandons en particulier, devraient faire l'objet d'une attention spéciale de la part des permanentes et du conseil d'administration des Cuisines Collectives des Bois-Francs. Lorsqu'une participante quitte, il faudrait au minimum connaître les raisons véritables du départ — ce que les Cuisines Collectives tentent de faire présentement de façon informelle.

Cette information pourrait entre autres servir à identifier les moyens qui pourraient permettre aux Cuisines de continuer à soutenir les participantes, même si elles se voient dans l'obligation de quitter. À l'heure actuelle, il n'est pas possible d'évaluer l'effet de l'abandon sur la participante, ni l'état de sa problématique de pauvreté. Par exemple, une participante ayant trouvé un emploi à bas salaire n'a-t-elle pas toujours un problème de sécurité alimentaire à

solutionner? On peut en effet penser que sa situation financière ne s'améliore pas du jour au lendemain, même si elle s'est trouvée un emploi.

Est-ce que les cuisines existent seulement pour les personnes qui n'ont pas de travail? Les intervenantes répondent spontanément non, mais rien ne semble fait pour trouver une solution à l'organisation de groupes où les participantes seraient sur le marché du travail. Il faut alors se demander quel est le rôle des Cuisines Collectives des Bois-Francis en rapport avec les femmes qui occupent un emploi rémunéré, en particulier celles qui vivent encore dans la pauvreté faute d'un revenu adéquat.

Une attention particulière devrait aussi être portée envers d'autres catégories de participantes. En particulier, les femmes chefs de famille monoparentale qui constituent une clientèle privilégiée des cuisines collectives et qui étaient celles qui abandonnaient le plus durant la première année parmi les participantes étudiées par notre recherche. Nous croyons que les Cuisines Collectives des Bois-Francis devraient concentrer leur réflexion sur ces femmes et trouver des façons de les faire persévérer toute l'année et même davantage, car l'ancienneté semble être un facteur structurant de l'*empowerment* sur tous les plans. Mais pour qu'elles puissent acquérir de l'ancienneté, les participantes doivent commencer par persévérer durant leur première année de participation. Quelques solutions pourraient être amenées : la façon de présenter les cuisines collectives en insistant davantage sur les aspects économiques et sur le développement des compétences techniques (ce qui semble favoriser la persévérance durant une année si ces éléments se transforment en motivation et qui n'empêche en rien d'avoir d'autres motivations plus sociales); et développer des services d'appui pour aider les chefs de familles monoparentales à se libérer en offrant un gardiennage et en facilitant l'organisation de leur participation (transport et co-voiturage).

En fait, tout porte à croire que si les Cuisines souhaitent garder les participantes plus d'une année (en vue de développer davantage leur *empowerment*), elles devraient vraisemblablement recruter des femmes motivées par les économies à réaliser ou par l'aspect social de l'activité. Les Cuisines Collectives des Bois-Francis auraient avantage à se présenter de façon générale comme un lieu où il est possible d'effectuer des économies mais aussi où le travail devient une activité sociale. Elles devraient tenter de mettre ces dimensions davantage en évidence afin de changer la perception des gens. De

plus, elles devraient maintenir ces motivations chez les participantes en développant une intervention qui va dans ce sens.

Existerait-il le danger, par contre, qu'une femme développe une dépendance qui nuirait à son autonomie en participant trop longtemps aux Cuisines? Y a-t-il un nombre maximum d'années de participation aux cuisines collectives? Aucune recherche à ce jour n'a vraiment réussi à élucider cette question de façon satisfaisante puisque cela dépend grandement des façons de faire et de la vision que l'on a des cuisines collectives.

Les Cuisines Collectives des Bois-Francis devront se pencher sur les objectifs qu'elles se donnent et peut-être même fixer un nombre idéal d'années de participation aux cuisines collectives pour le développement de l'*empowerment* des participantes.

5.1.2 L'intervention

L'intervention des Cuisines Collectives des Bois-Francis comme ailleurs s'appuie principalement sur la dynamique naturelle des groupes. D'une certaine façon, selon cette conception, c'est le groupe qui constitue l'intervention. Avec cette approche, qu'est-ce que les cuisines collectives peuvent espérer comme résultat ou effet sur l'*empowerment* à long terme?

La participation et les compétences techniques semblent se développer relativement bien selon la seule dynamique des groupes et de façon encore meilleure lorsque les activités du groupe sont encadrées. Par contre, nous croyons que si les cuisines collectives veulent développer davantage l'*empowerment* des participantes, elles devront développer un type d'intervention plus raffiné et plus circonscrit afin de toucher particulièrement les deux autres composantes, d'où résultera un meilleur *empowerment* global. La recherche de Racine *et al.* (1997) corrobore d'ailleurs ce point de vue en montrant que la majorité des effets perçus par les participantes relevaient de la dynamique de groupe, mais que la conscience critique était à toute fin pratique, inexistante.

Sans perdre la souplesse et le caractère adaptable des cuisines collectives, il est possible de structurer davantage l'intervention afin qu'elle soit plus efficace en terme d'*empowerment*. Dans un processus d'intervention élaborée

en fonction de l'*empowerment*, toutes les étapes deviennent importantes. Ainsi, chaque intervention posée par les intervenantes devrait posséder son objectif et sa structure d'intervention, que ce soit lors de l'inscription, du recrutement, de la présentation des cuisines ou lors des rencontres de cuisson ou de planification. Chaque étape fait partie de l'intervention et chacune a son rôle dans le développement des composantes.

5.1.2.1 *La présentation des cuisines*

Que l'on présente les cuisines à des médias, aux organismes partenaires, à d'autres intervenants du réseau ou directement à de futures participantes, le message devrait toujours être uniforme. Celui-ci devrait être clair et conforme à la pratique vécue aux cuisines collectives. Ne pas duper les gens, être honnête avec les intentions des cuisines et dire que l'organisation des cuisines collectives juge que la société est injuste et qu'elle veut la changer, tel est le message qui pourrait être véhiculé. Les cuisines collectives doivent se définir et se présenter comme des agents de transformation sociale si telles sont leurs réelles aspirations.

Mais qu'est-ce que les cuisines collectives veulent atteindre? Comment se définissent-elles? Le fait que les intervenantes aient une vision et des valeurs communes constitue un facteur essentiel pour le développement de l'*empowerment*. Il est donc impérieux que les cuisines statuent sur leur identité et déterminent si elles se considèrent comme :

- une forme d'intervention psychosociale en petits groupes;
- une forme d'aide alimentaire alternative;
- une forme d'éducation populaire;
- un mouvement social en émergence.

En effet, cette question identitaire est au cœur de grands questionnements autour des cuisines collectives. Par exemple, dans la recherche de Racine *et al.* (1997) elles étaient analysées comme des formes d'aide alimentaire alternative, dans celle de Fournier *et al.* (1998), elles étaient davantage perçues comme partie prenante d'un grand mouvement social de lutte à la pauvreté, dans celle de Noraz (1996), elles ont davantage été scrutées en tant que " stratégie d'insertion sociale " et dans celle de Fréchette et Favreau (1997), elles sont

considérées comme des groupes d'entraide économique et des acteurs du développement local. Peuvent-elles être tout cela et encore plus à la fois?

Sans exiger que les Cuisines Collectives des Bois-Francs se situent dans une petite case bien rangée — loin de là notre objectif! —, nous croyons qu'il demeure pertinent qu'elles se questionnent sur le but ultime de leur intervention, ce qui clarifiera leur identité et par le fait même leur intervention. En effet, si le but des Cuisines Collectives est un changement fondamental des valeurs et des mentalités par le biais de l'alimentation, elles interviendront différemment que si elles poursuivent le but d'aider ponctuellement les familles à mieux se nourrir et à développer leurs compétences de gestion. L'important est donc de faire cette réflexion et d'ajuster l'intervention en conséquence.

5.1.2.2 L'inscription des participantes

L'inscription doit être considérée comme primordiale dans le cheminement vers l'*empowerment*. Cette étape donne le ton au reste du processus et demeure l'instant privilégié où la femme a besoin à la fois d'être rassurée par des informations pratiques sur sa future participation, mais aussi de comprendre l'organisme dans lequel elle s'engage et les attentes que l'on entretient à son égard. Quel que soit le milieu géographique dans lequel le groupe de cuisine se trouve, il faudra s'assurer d'une continuité et d'une très grande cohérence entre ce qui aura été dit à l'inscription et ce qui sera vécu dans le groupe, particulièrement au départ.

La fiche d'inscription devrait être remplie avec beaucoup de minutie. Cette démarche devrait permettre de faire une présentation détaillée des cuisines collectives, de son fonctionnement et de ses objectifs. Il ne faut pas laisser les intervenantes sans encadrement lors de l'inscription ou lors de la présentation des Cuisines Collectives. Au contraire, il faudrait planifier et même contrôler assez rigoureusement ces activités. Il s'agit en effet d'une étape importante d'où découle l'ensemble du processus d'*empowerment* puisqu'elle détermine qui participera et ce qu'elle recherchera dans sa participation aux cuisines. Il s'agit aussi d'un moment privilégié pour identifier les zones de "*disempowerment*" de chaque future participante. Ceci permet de mieux cibler l'éventuelle intervention.

5.1.2.3 Les rencontres de planification et de cuisson

Selon les intervenantes des cuisines, l'intervention doit être minimale, à la limite elle pourrait être semi-dirigée. Selon elles, elle doit préserver, voire développer, l'autonomie des participantes. Est-ce que cette perception de l'intervention est compatible avec une intervention plus précise et mieux définie? Certes, si les Cuisines souhaitent réellement développer l'*empowerment* des participantes, elles devront chercher un modèle d'intervention qui allie leurs intentions de développement de l'autonomie et le modèle de l'*empowerment*.

En fait, il faut comprendre qu'intervention n'est pas nécessairement synonyme de " prise en charge par les autres " ou de " faire à la place de ". Au contraire! Une intervention qui vise à soutenir l'autonomie des participantes et à leur redonner du pouvoir est tout à fait conciliable avec la vision des intervenantes. Sur ce plan, les Cuisines Collectives pourraient d'ailleurs s'inspirer de certaines approches en service social des groupes — qui, selon notre cadre théorique, constituent le lieu privilégié de l'*empowerment* des individus — en particulier celles qui intègrent ou s'inspirent de la pédagogie de conscientisation de Paulo Freire.

De façon plus précise, le modèle du groupe autogéré, suggéré par Mullender et Ward (1991), est une intervention planifiée méticuleusement, mais où les membres du groupe sont des partenaires de l'intervenante dans toutes les facettes de l'intervention: élaboration des normes de fonctionnement, définition et analyse des problèmes, identification des objectifs. Ce modèle, approfondi par Lindsay (1992), pourrait être examiné par les Cuisines Collectives des Bois-Francs et une adaptation en fonction des rencontres de planification et de cuisson pourrait, en toute probabilité, répondre aux besoins des participantes et aux critères des intervenantes.

5.1.3 La formation

La formation demeure au centre de l'articulation d'une intervention visant le développement de l'*empowerment* des participantes. Les besoins de formation se situent à deux niveaux: 1) celui des intervenantes et des responsables des cuisines; et 2) celui des participantes.

5.1.3.1 *La formation des intervenantes et des responsables des cuisines*

La formation offerte aux intervenantes devrait, à notre avis, comporter les éléments suivants:

- les cuisines collectives, leur mission, leurs valeurs et leur fonctionnement;
- la théorie de l'*empowerment* et ses composantes;
- l'organisation sociale de la pauvreté;
- les techniques d'intervention axées sur l'*empowerment* incluant les techniques d'animation axées sur la prise en charge et l'autonomie ainsi que sur le développement d'une conscience critique.

La formation devrait être continue en faisant régulièrement des retours avec les intervenantes et ce, qu'elles soient du milieu urbain (la ville de Victoriaville) ou du milieu rural. Aussi, un bilan annuel devrait être planifié afin que les diverses intervenantes puissent partager et échanger sur l'ensemble de l'année en terme d'intervention.

5.1.3.2 *La formation des participantes*

Les compétences techniques développées actuellement par les cuisines se limitent aux rudiments de la participation et à certains aspects culinaires incluant la dimension économique de l'alimentation familiale (calcul du coût des aliments et des portions de repas, calcul des rabais, etc.). D'autres types de formations pourraient être offerts si les participantes en ressentent le besoin. À titre d'exemple, les Cuisines pourraient organiser des cours sur le budget ou encore diriger les femmes vers des organisations communautaires offrant des sessions de formation analogues telles les ACEF.

L'intervention actuelle, durant les rencontres de planification ou de cuisson, semble peu favoriser le développement de l'estime de soi et de la conscience critique. Ces deux composantes essentielles de l'*empowerment* pourraient faire l'objet d'activités de formation développés spécifiquement sur ces thèmes.

5.1.4 **Le développement d'une conscience critique**

Le développement d'une conscience critique est un cheminement progressif. Il faut l'intégrer dans un processus de développement de l'*empowerment* et de transformation sociale. En étant honnête avec les participantes sur le plan des objectifs des Cuisines Collectives des Bois-Francs, les intervenantes ouvrent la porte sur une véritable intervention permettant le développement d'une conscience critique.

Il semble toutefois y avoir une mauvaise vision de ce que pourrait être une intervention axée sur la conscience critique, car on semble la confondre avec la formation politique. Bien qu'il soit vrai que la compréhension des grands enjeux de la société fasse partie d'une conscience critique aiguisée, cette compréhension doit être liée à sa propre situation. Il faut se rappeler que le développement d'une conscience critique passe par des étapes bien précises : la conscience individuelle, collective, sociale et politique. Or, chaque personne renferme en elle-même des blocages indirects, des véritables barrières de stigmatisation et de culpabilisation, qui sont le produit de déficiences de pouvoir structurelles ou mêmes d'interventions sociales antérieures. Ceci veut dire que certaines personnes peuvent subir une exclusion sociale ou économique tout simplement parce qu'elles font partie d'un groupe social spécifique tel les femmes, les gais et les lesbiennes, les personnes ayant des problèmes de santé mentale, les autochtones, les personnes de race noire, etc. (Russ, 1994: 145-147). Ça veut aussi dire que certaines interventions sociales ont imputé aux personnes concernées l'entière et unique responsabilité de leur état de pauvreté, souvent par des évaluations négatives moralisatrices. Ces situations produisent des obstacles psychologiques, car les personnes se sentent coupables et stigmatisées. Le développement d'une conscience critique est requise pour surmonter ces obstacles et de comprendre que les problèmes ne sont pas tous individuels, ni dans leurs causes, ni dans leurs solutions. Cette compréhension favorise ainsi le développement de l'estime de soi (Lee, 1991; Lerner, 1986, dans Labonte, 1990: 65).

C'est donc à partir de l'analyse de sa situation particulière que chaque participante peut commencer à relever ce défi. Dans les Cuisines Collectives des Bois-Francs, le développement d'une conscience critique pourrait partir d'une dimension précise de la situation de pauvreté des participantes, mais une dimension liée à l'alimentation afin de situer le départ de la réflexion dans le champ premier des cuisines collectives. Les intervenantes pourraient tenter de faire prendre conscience aux participantes de leur propre situation (si ce n'est

déjà fait), de leur démontrer qu'elles ne sont pas les seules dans cette situation, de réfléchir avec elles sur les causes de la situation maintenant collective en la liant à la façon dont la société est structurée et sur les pistes de solution afin de remédier à la situation à court et à long termes. Tout ceci devrait se réaliser par des interventions légères et subtiles qui suscitent la discussion parmi les participantes. C'est pour accroître l'effet des Cuisines Collectives que nous avons émis la recommandation que les intervenantes et les responsables des cuisines suivent une formation sur ce type d'intervention et sur le phénomène social de la pauvreté. La différence du niveau de conscience critique entre le secteur de Victoriaville et celui d'Arthabaska nous amène à questionner l'action des intervenantes : bref, on ne peut développer la conscience critique si on n'a pas développé un peu la sienne. Par ailleurs, on sait qu'exprimer des problèmes d'ordre collectif est souvent perçu comme étant une lourdeur inutile, surtout lorsqu'on a une vision utilitariste des cuisines collectives — d'où la nécessité de préciser et de comprendre la mission de l'organisme et d'où notre recommandation que les intervenantes et les responsables des cuisines suivent une formation sur ce plan. Il s'ensuit que nous croyons que les intervenantes devraient être plus présentes lors des rencontres de planification et de cuisson afin d'animer les discussions vers le développement d'une conscience critique.

5.1.5 L'estime de soi

Le risque est partie prenante du développement de l'estime de soi : plus on prend de risques, plus on essaie, meilleure est son estime de soi. L'intervention doit donc susciter les occasions de prendre des risques afin de permettre aux participantes de vivre des réussites et d'être soutenues par leurs pairs lorsqu'elles ratent leur coup. Une intervention qui tente de réduire les risques à outrance entre en contradiction avec le but d'accroître l'*empowerment*.

Cependant, une intervention axée sur l'estime de soi n'a peut-être pas toujours besoin d'une grande élaboration. Une présence active, des encouragements et des félicitations ou commentaires d'appréciation sont peut-être des éléments pouvant alimenter l'estime de soi lorsque faits de façon régulière et sincère. Les actions à ce chapitre peuvent être simples et multiples. Puisque l'autoreconnaissance de ses capacités et vantardise sont souvent mélangées, particulièrement dans la culture populaire, il convient parfois d'agir à ce niveau par de petits gestes qui permettent graduellement aux femmes d'accepter les compliments sans faire étalage de tout leur savoir.

Certains outils du Regroupement des Cuisines Collectives du Québec, en particulier ceux axés sur la formation conscientisante, pourraient également s'avérer utiles compte tenu de la relation étroite entre le développement d'une conscience critique et le développement de l'estime de soi. De plus, le morceau du Casse-tête des cuisines collectives sur la reconnaissance du travail des femmes pourrait servir à l'organisation d'activités spécifiques de temps à autre.

5.2 RELATIVES À LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION

Dès le départ, nous avons distingué le concept d'effet perçu de celui d'effet réel. Nous pensions pouvoir mesurer les effets perçus en évaluant le changement des attitudes et des croyances personnelles à partir du questionnaire " *Montana Empowerment Scale* " (MES). Les effets réels, quant à eux, devaient être concrets et observables lors des rencontres et devaient être mesurés à l'aide de la grille d'observation.

Notre expérimentation avec le " *Montana Empowerment Scale* " nous amène à conclure que le MES, même adapté à la réalité québécoise, ne peut pas remplacer l'observation passive des rencontres de planification et de cuisson pour évaluer l'évolution des participantes sur le plan de l'*empowerment*. Mais l'observation passive nous paraît impossible à réaliser par les intervenantes des Cuisines. Nous n'avons pas trouvé de solution à ce dilemme car, bien que l'équipe de recherche voudrait trouver un sens à donner au résultat de MES, par exemple, comme évaluation minimale des participantes lors de l'inscription, nous ne sommes pas tous et toutes convaincus de son utilité. L'outil pour remplacer l'observation passive demeure, au meilleur de notre connaissance et après consultations avec d'autres experts, inexistant et donc, à créer.

Chose certaine, l'évaluation, quelle qu'elle soit, demandera un investissement en temps pour les intervenantes des cuisines. Les Cuisines Collectives devront établir la priorité qu'elles veulent accorder à ce volet et le temps qu'elles sont prêtes à y consacrer et ce, en tenant compte de nos autres recommandations. Si ces dernières sont acceptées, les intervenantes devront assister, surtout au secteur de Victoriaville, à une partie plus importante des rencontres afin d'intensifier leur intervention et d'être ainsi en mesure d'en évaluer les effets. Nous croyons qu'elles pourraient compléter une grille sommaire d'évaluation à la fin de chacune des rencontres, une grille simple mais complète, visant les effets

de l'intervention en fonction des quatre composantes de l'*empowerment* et de l'*empowerment* général, une grille qui demeure toutefois à élaborer.

6. CONCLUSION

Lors des premiers contacts entre les Cuisines Collectives des Bois-Francis et l'équipe de chercheurs de la coopérative La Clé, les intervenantes avaient été claires ; elles souhaitaient à la fois évaluer les effets de leur action sur les participantes et améliorer l'intervention. Afin de réaliser cet objectif, les chercheurs de La Clé ont produit un devis de recherche incorporant un cadre théorique axé sur l'*empowerment* et une méthodologie de recherche axée sur la recherche-action que les responsables des Cuisines (intervenantes et quelques membres du conseil d'administration) ont accepté. Ensemble, nous avons tous et toutes convenu de l'importance pour les intervenantes de s'appropriier les méthodes de recherche et pour les Cuisines de garder le plein contrôle sur cette démarche d'évaluation.

Les principes et les méthodes de la recherche-action se sont donc rapidement imposés et tout au long de la démarche nous avons maintenu le cap de la collaboration entre chercheurs et intervenantes. Nous croyons humblement avoir réussi à ce que les intervenantes saisissent davantage les contraintes inhérentes à la recherche scientifique et à ce que les chercheurs intègrent dans leur propre démarche les aspects concrets inhérents à l'intervention communautaire. Si cette expérience de collaboration s'avérait le germe de futures collaborations entre, d'une part, chercheurs et chercheuses et, d'autre part, intervenants et intervenantes communautaires, nous en serions très heureux.

Nous croyons que cette collaboration a aussi permis de démontrer de façon rigoureuse les effets positifs de l'action des Cuisines Collectives des Bois-Francis sur le plan de l'*empowerment* des participantes, ce qui devrait contribuer à la reconnaissance de leur action. Cette reconnaissance, tant à l'interne (membres du conseil d'administration, intervenantes, responsables des cuisines) qu'à l'externe (milieu communautaire, partenaires, bailleurs de fonds, population en général) figure au premier plan des enjeux de recherche pour les Cuisines.

Or, notre recherche met en lumière plusieurs aspects du travail des Cuisines Collectives des Bois-Francis qu'elles pourront faire reconnaître :

- les Cuisines Collectives des Bois-Francs sont un lieu de participation axé sur l'action et la discussion où les femmes peuvent prendre part aux décisions qui les concernent;
- les Cuisines Collectives des Bois-Francs permettent aux participantes d'améliorer leurs compétences techniques liées aux habiletés culinaires et à la gestion économique sur le plan de l'alimentation;
- les Cuisines Collectives des Bois-Francs favorisent un certain niveau de développement de l'estime de soi des participantes à moyen et à long termes;
- les Cuisines Collectives des Bois-Francs permettent aux participantes d'avancer sur le plan général de l'*empowerment* et d'améliorer, en conséquence, leur capacité de transformer leurs décisions en actions concrètes.

Notre recherche souffre, toutefois, de deux grandes limites. En premier lieu, nous n'avons évalué l'*empowerment* qu'à l'intérieur des activités des Cuisines Collectives. Nous ne sommes donc pas en mesure de savoir si les participantes réussissent à transférer cet *empowerment* à la maison sur des dimensions de leur vie quotidienne qui renvoient aux objets mêmes des cuisines collectives, c'est-à-dire la pauvreté et l'alimentation. Même si l'*empowerment* acquis dans une situation ou un domaine précis n'apparaît pas automatiquement transférable à une autre situation, on souhaiterait tout de même que les habiletés et l'*empowerment* développés aux Cuisines puissent servir à la maison ce qui pourrait se traduire, par exemple, par une alimentation plus saine, des repas plus variés et meilleurs, et une gestion budgétaire plus efficace. La recherche de Racine *et al.* (1997) est encourageante sur ce plan car, selon la perception des participantes étudiées, plusieurs effets de leur participation aux cuisines collectives seraient transférables à d'autres sphères de leur vie quotidienne.

Deuxièmement, notre travail ne nous a pas permis d'ériger les bases d'un véritable processus d'évaluation des effets de l'action des cuisines collectives et encore moins, d'une intervention plus générale de type communautaire. Il serait souhaitable que soient développés, un jour, des outils et des démarches d'évaluation simples, valides et fidèles autant pour les cuisines collectives que pour l'ensemble des groupes communautaires, une évaluation qui les aiderait à mieux atteindre leurs objectifs tout en respectant leur réalité.

Certes, même si concrètement, les résultats de cette recherche risquent d'être difficilement exportables vers d'autres secteurs de l'activité communautaire, nous croyons que notre étude aura au moins contribué à faire avancer la collaboration entre les organisations communautaires et le milieu de la recherche. Nous espérons avoir démontré que les principes de la recherche-action peuvent s'appliquer de manière efficace en permettant à la fois aux groupes communautaires d'améliorer leur intervention et aux chercheurs à faire avancer les connaissances.

Dans l'ensemble, notre recherche renforce notre conviction que les cuisines collectives constituent des lieux privilégiés pour une approche axée sur l'*empowerment*. Nos contacts fréquents nous ont permis de constater combien les facteurs structurants de l'*empowerment* des individus — identifiés dans la bonification à notre cadre théorique original — sont présents dans les Cuisines Collectives des Bois-Francis. Nous ne pouvons qu'espérer que l'ensemble des cuisines collectives tireront profit de nos efforts conjoints — ceux des intervenantes et des responsables des Cuisines et ceux de l'équipe de recherche — en examinant leur action sous un angle nouveau et que d'autres chercheurs en feront autant en creusant davantage l'intervention communautaire ainsi que l'*empowerment* des personnes qu'elle cible.

7. RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

André, Christophe et Lelord, François (1999). *L'estime de soi : s'aimer pour mieux vivre avec les autres*, Paris, Éditions Odile Jacob, 290 pages.

Breton, Margot (1993). *On the Meaning of Empowerment and Empowerment Oriented Social Work Practice*, communication, XVth Annual Symposium, Association for the Advancement of Social Work with Groups, New York, 21-24 octobre 1993, document ronéo, 15 pages.

Breton, Margot (1994). "Relating Competence — Promotion and Empowerment", *Journal of Progressive Human Services*, Vol. 5(1) 1994, 27-44.

Clark, Frank W., Trankel, Mary A., et Brod, Rodney L. (1994). "Development and Testing of the Montana Empowerment Scale (MES)" dans Gutiérrez, Lorraine et Nurius, Paula, *Education and Research for Empowerment Practice*, Seattle (Washington), Center for Policy and Practice Research, 219-234.

Cuisines Collectives des Bois-Francs (1995). *Pour goûter un peu plus à la vie*, document de présentation, Victoriaville, 27 pages.

Deslauriers, Jean-Pierre (1998). *Les cuisines collectives, c'est plus que la cuisine*, Hull (Québec), Département de travail social, Université du Québec à Hull, Groupe de recherche et d'intervention sociale (GÉRIS), 64 pages.

Deslauriers, Jean-Pierre (avec la participation de Carole Brisebois) (1997). *Les cuisines collectives : l'expérience du CLSC de Hull*, Hull (Québec), Département de travail social, Université du Québec à Hull, Groupe de recherche et d'intervention sociale (GÉRIS), 120 pages.

Doré, Gérald (1992). "L'organisation communautaire et les mutations dans les services sociaux au Québec, 1961-1991 : la marge et le mouvement comme lieu d'identité", *Service social*, vol. 41, n° 2, 131-162.

Duchaine, Suzanne (1999). "Cuisines Collectives des Bois-Francs" dans Després, Gilles, Guilbert, Mario et Tourigny, René, *Vision globale, visée locale*, actes du VI^e Colloque biennal, Montréal, Regroupement québécois des intervenantes et intervenants en action communautaire en CLSC et en centre de santé, 107-109.

Fournier, Danielle, Provost, Monique et Goudreault, Nadine (1998). *Pauvreté et autonomie sociale : les cuisines collectives comme stratégie de solidarité*, Montréal, Relais-femmes, 92 pages plus annexes.

Fréchette, Lucie et Favreau, Louis (1997). *Les cuisines collectives. Une intervention au carrefour de l'entraide et du développement local*, Hull (Québec), Département de travail social, Université du Québec à Hull, Groupe de recherche et d'intervention sociale (GÉRIS), 200 pages.

Freire, Paulo (1970). *Pedagogy of the Oppressed*, New York, The Continuum Publishing Company, 186 pages.

Freire, Paulo (1996). *Pedagogy of Hope: Reliving Pedagogy of the Oppressed*, New York, The Continuum Publishing Company, 240 pages.

Gauvin, Jocelyne Leduc (1997). " L'action communautaire pour la sécurité alimentaire " dans Delisle, Hélène et Hamelin, Anne-Marie (sous la direction), *L'action communautaire et les politiques pour la sécurité alimentaire : une question sociale et de santé*, Montréal, Association canadienne-française pour l'avancement des sciences, 47-58.

Gutiérrez, Lorraine M. (1995). " Working with Women of Color: An Empowerment Perspective " dans Rothman, Jack, Erlich, John L. et Tropman, John E. (sous la direction), *Strategies of Community Intervention*, Itaska (Illinois), P. E. Peacock Publishers Inc., 204-212.

Hirayama, Hisashi et Hirayama, Kasumi (1985). " Empowerment through Group Participation: Process and Goal " dans Parnes, M. (sous la direction), *Innovations in Social Group Work: Feedback from Practice to Theory*, New York, The Haworth Press, 119-131.

Le Bossé, Yann D. et Lavallée, Marguerite (1993). " Empowerment et psychologie communautaire : aperçu historique et perspective d'avenir ", *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 1993, n° 18, 7-20.

Lindsay, Jocelyn (1992). *Textes de base sur le modèle de groupe autogéré*, Sainte-Foy (Québec), École de service social, Université Laval, 48 pages.

Maton, Kenneth I. (1993a). *Researching the foundations of empowerment: Group-based belief systems, opportunity role structures, supportive resources, and leadership*, communication au symposium de la Fourth Biennial Conference of the Society for Community Research and Action, Williamsburg (Virginie), 18 juin 1993, document ronéo, 6 pages.

Maton, Kenneth I. (1993b). " The Biennial Conference: A Foundation of Empowerment? ", *Community Psychologist*, N° 27, 29-31.

Mayer, Robert et Ouellet, Francine (1991). *Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*, Boucherville (Québec), Gaëtan Morin, éditeur, 537 pages.

Mullender, Audrey et Ward, David (1991). *Self-Directed Groupwork: Users Take Action for Empowerment*, London (Royaume-Uni), Whiting & Birch, 194 pages.

Ninacs, William A. (1995). " Empowerment et service social : approches et enjeux ", *Service social*, vol. 44, n° 1, 69-93.

Ninacs, William A. (1999). " Empowerment et organisation communautaire " dans Després, Gilles, Guilbert, Mario et Tourigny, René, *Vision globale, visée locale*, actes du VI^e Colloque biennal,

Montréal, Regroupement québécois des intervenantes et intervenants en action communautaire en CLSC et centres de santé, 75-96.

Noraz, Christel-Anne (1995). *Processus et stratégies d'insertion sociale dans un projet communautaire. Le cas de la cuisine collective Hochelaga-Maisonneuve*, Montréal, Collectif de recherche sur les innovations sociales dans les entreprises et les syndicats (CRISES), UQAH-UQAM-UQAR-Université Laval, 153 pages.

Noraz, Christel-Anne (1996). " Les cuisines collectives : émergence d'une nouvelle pratique de développement économique communautaire? ", *Économie et Solidarités*, vol. 28, n° 1, 43-63.

Papineau, Danielle et Kiely, Margaret C. (1994). *Personal and Collective Empowerment through Community Economic Development*, communication au congrès annuel de la Société canadienne de psychologie (Penticton, juillet 1994), document ronéo, 23 pages.

Papineau, Danielle et Kiely, Margaret C. (1996). " Peer Evaluation of an Organization Involved in Community Economic Development ", projet d'article déposé à la Revue canadienne de santé mentale communautaire, document ronéo, 23 pages.

Parsons, Ruth, East, Jean F. et Boesen, Mary Beth (1994). " Empowerment: A Case Study with AFDC Women " dans Gutiérrez, Lorraine et Nurius, Paula (sous la direction), *Education and Research for Empowerment Practice*, Seattle (Washington), Center for Policy and Practice Research, School of Social Work, University of Washington, 261-274.

Pernell, Ruby B. (1985). " Empowerment and Social Group Work " dans M. Parnes (sous la direction), *Innovations in Social Group Work: Feedback from Practice to Theory*, New York, The Haworth Press, 107-117.

Racine, Sonia en collaboration avec Côté, Éline, Morrow, Céline, St-Onge, Mireille et Tremblay, Esther (1997). *Santé mentale et pauvreté : la cuisine collective, une alternative?*, Québec, Centre de santé publique de Québec et Moisson Québec, 105 pages.

Schulz, Amy J., Israel, Barbara A., Zimmerman, Marc A. et Checkoway, Barry N. (1995). " Empowerment as a multi-level construct: perceived control at the individual, organizational and community levels ", *Health Education Research: Theory and Practice*, Vol. 10, N° 3, 309-327.

Shera, Wes (1995). *Organizational Empowerment*, communication, 41st Annual Program Meeting, Council on Social Work Education, San Diego, 3-5 mars 1995, document ronéo, 2 pages.

Simon, Barbara Levy (1990). " Rethinking Empowerment ", *Journal of Progressive Human Services*, Vol. 1(1), 27-39.

Staples, Lee H. (1990). " Powerful Ideas about Empowerment ", *Administration in Social Work*, Vol. 14(2), 29-42.

Tropman, John E. et Erlich, John L. (1995). " Introduction to Part Two, Strategies " dans Rothman, Jack, Erlich, John L. et Tropman, John E. (sous la direction), *Strategies of Community Intervention*, Itaska (Illinois), P. E. Peacock Publishers Inc., 223-240.

Ward, David et Mullender, Audrey (1991). " Empowerment and Oppression: An Indissoluble Pairing for Contemporary Social Work ", *Critical Social Policy*, N° 32, Essex, U.K., Longham Group, 21-30.

ANNEXES

Outils de collecte de données

- Fiche d'inscription
- Grille d'observation des rencontres
- Montana Empowerment Scale

Données

- Tableau des données brutes

FICHE D'INSCRIPTION

Groupe ____ Nb de portions ____ 1^{ère} participation _____

Date du départ _____ Raison du départ _____

Date du retour _____ Date du départ _____ Raison _____

Date du retour _____ Date du départ _____ Raison _____

1. Date _____ 2. Source de référence _____

3. Nom _____ Fréquentation de l'organisme

Prénom _____ Année _____

Date de naissance ____ / ____ / ____ Sexe _____ Janvier _____

Adresse : _____ Février _____

Ville _____ Mars _____

Code postal _____ Avril _____

Tél. rés. () _____ - _____ autre _____ - _____ Mai _____

4. Nom, prénom et date de naissance du conjoint Juin _____

_____ / ____ / ____ Juillet _____

5. Nom, prénom et date de naissance des enfants Août _____

_____ / ____ / ____ Septembre _____

_____ / ____ / ____ Octobre _____

_____ / ____ / ____ Novembre _____

_____ / ____ / ____ Décembre _____

6. Occupation actuelle : _____

7. Disponibilités à venir aux cuisines collectives : _____

8. Source principale de revenu : _____
9. Revenu familial (s'il y a lieu) : _____ (BRUT)
10. Avez-vous besoin du service de garde? Oui μ Non μ
11. Avez-vous besoin du service de co-voiturage? Oui μ Non μ
12. Pouvez-vous offrir le co-voiturage? Oui μ Non μ
- 13a) Faites-vous partie d'un groupe communautaire, d'une association ou d'une équipe? _____
- 13b) Quelle est ton implication à l'intérieur de ce groupe? _____

14. Quand vous êtes dans un groupe avez-vous l'habitude
1° de participer _____
2° d'exprimer vos idées _____
3° de vous impliquer activement _____
15. Connaissez-vous les ressources du milieu? (CLSC, Sécurité alimentaire, organismes communautaires, etc.) _____

16. Considérez-vous que vous cuisinez :
- Un peu μ Moyen μ Beaucoup μ
- 17a) Est-ce qu'il vous arrive d'essayer de nouvelles recettes dans une revue ou dans un livre de recettes?

_____ ex. : _____

17b) Planifiez-vous vos repas avant de faire votre épicerie?

18a) Où faites-vous votre épicerie? _____

18b) Faites-vous un budget familial : planification et contrôle des dépenses? _____

18c) Utilisez-vous fréquemment les coupons-rabais et les circulaires de spéciaux? _____

19. Bilan de santé (vous et votre famille) : (maladie de peau, allergie alimentaire, médicaments) _____

20. Êtes-vous fumeur? Oui μ Non μ

21. Niveau de scolarité : _____

22. Degré de lecture : Du tout μ Un peu μ Moyen μ Beaucoup μ

23. Degré d'écriture : Du tout μ Un peu μ Moyen μ Beaucoup μ

24. Avez-vous des empêchements majeurs ou des craintes à assister aux rencontres des cuisines collectives? _____

25. Qu'est-ce que vous venez chercher aux cuisines collectives?

Autre : _____

**GRILLE
D'OBSERVATION**

Date

Groupe

Observateur

Rencontre

LA PARTICIPATION

<i>Assistance muette</i>	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5	Analyse du groupe	Contexte- intervention
Absente des discussions							
Écoute les autres							
Refuse de participer							
Aux discussions simples							
Exerce droit de parole							
Refuse le débat							
Aux débats							
Exige d'être entendue							
Apporte, confronte ses idées							
Refuse d'y prendre part							
Aux décisions							
Prend part à la décision							
Suscite la décision							
COMPÉTENCES TECH.							
	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5		
Connaissances culinaires							
Habilités culinaires							
Connaissances économiques							
Habilités économiques							
ESTIME DE SOI							
	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5		
Reconnaissance identité							
Reconnaissance capacités							
Acceptation reconnaissance							
CONSCIENCE CRITIQUE							
	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5		
Conscience individuelle							
Conscience collective							
Conscience sociale							
Conscience politique							
Profil individuel	P	P	P	P	P		

	CT	CT	CT	CT	CT		
	ES	ES	ES	ES	ES		
	CC	CC	CC	CC	CC		

MONTANA EMPOWERMENT SCALE

Les items sont classés sur une échelle de Linkert à 5 points, allant de " très en désaccord" à " très en accord". Les items identifiés par un P indiquent un item lié positivement à l'*empowerment* et les items notés d'un N sont négatifs.

1. J'ai des idées qui valent la peine d'être partagées avec les autres. (P)
2. Le succès dépend davantage de la chance que des habiletés de la personne. (N)
3. Il y a tellement de décisions à prendre qu'il y a des jours, où j'ai l'impression que je vais exploser. (N)
4. Je suis à l'aise avec le fait qu'à l'occasion je suis différente des autres. (P)
5. Ça ne vaut pas la peine d'essayer de se perfectionner personnellement parce qu'il n'est réellement pas possible d'améliorer son sort dans le monde d'aujourd'hui. (N)
6. Je peux dire exactement ce que je pense. (P)
7. J'ai l'impression que je peux aller au bout de mes possibilités. (P)
8. Je trouve difficile de demeurer fidèle aux buts que je me suis fixé. (N)
9. Ça me gêne lorsque les autres me font un compliment. (N)
10. Je suis davantage consciente de mes capacités d'agir que la plupart des gens que je connais. (P)
11. J'ai parfois l'impression que ça ne vaut pas le peine de planifier parce qu'habituellement il arrive quelque chose pour gâcher la vie. (N)
12. Mes forces personnelles sont une source de force pour les autres. (P)
13. Il est inutile de tenter de planifier le futur. (N)
14. Les objectifs (buts que je poursuis dans) de mon travail quotidien sont clairs pour moi. (P)

15. En tant que personne, j'ai des droits. (P)
16. Je ne sais pas encore ce que j'attends de la vie. (N)
17. J'ai l'impression d'être une personne autonome. (P)
18. On rêve en couleur si on pense que l'on peut influencer la société en général. (N)
19. Je peux exprimer exactement ce que je ressens. (P)
20. J'ai de bonnes chances de réaliser mes buts personnels. (P)
21. Le " prix à payer " pour réussir est habituellement plus élevé que ce que ça rapporte. (N)
22. Je me sens forte en tant que personne. (P)
23. Ça ne vaut pas la peine de chercher à réussir car la réussite corrompt les personnes. (N)
24. Je peux vivre en accord avec mes valeurs personnelles. (P)
25. Je suis un modèle pour les autres et je les inspire pour atteindre leurs buts. (P)
26. J'aime le dire à mes amis lorsque je fait quelque chose de particulièrement bien. (P)
27. Je comprends bien mes émotions et mes sentiments. (P)
28. Ces temps-ci, je me sens souvent déprimée. (N)
29. Je me sens responsable de mon propre bien-être. (P)
30. J'ai la capacité de résister lorsque les autres essaient de contrôler ma vie. (P)
31. Souvent, je sens que je n'ai pas beaucoup de contrôle sur la direction que prend ma vie. (N)
32. Habituellement, je m'affirme directement auprès des personnes qui ne respectent pas mes droits ou mes sentiments. (P)
33. Lors de discussions vives, mes idées sont faciles à battre. (N)

34. Le gens importants dans ma vie m'encouragent activement à poursuivre les buts que je me suis fixés. (P)
35. Une personne qui a atteint son but devrait se fixer un nouveau défi encore plus grand. (P)
36. Une des raisons pourquoi je poursuis mes buts, c'est que je veux aider à construire un monde meilleur. (P)
37. Il est tout à fait naturel pour moi de croire que je possède des forces personnelles. (P)
38. J'ai besoin et je m'attends à ce que les autres m'apprécient. (N)
39. Je pense que j'ai une influence positive sur les autres. (P)
40. Je ressens un sentiment de fraternité envers les femmes. (P)
41. Je ressens un sentiment de fraternité envers les hommes. (P)
42. Je pense qu'il n'existe plus beaucoup d'exploitation et de discrimination dans notre société. (N)
43. Ce que je dis est aussi valable que ce que disent les personnes importantes dans ma vie. (P)
44. Je n'ai pas peur de penser ou d'agir différemment des personnes importantes de ma vie. (P)
45. Même si j'ai atteint un but, je me sens capable de me remettre au défi pour m'améliorer davantage. (P)
46. Je vais probablement perdre plusieurs amis qui sont importants pour moi si je tente de m'améliorer. (N)
47. Ça ne me fait pas peur de penser aux erreurs que j'ai faites. (P)
48. Je sens que je vais un jour influencer la communauté en général. (P)
49. Je suis capable d'exprimer mes peurs par rapport à ce qui m'arrive dans la vie. (P)
50. Souvent j'ai le sentiment d'avoir peu d'influence sur ce qui m'arrive dans la vie. (N)

51. Je pense que je peux apprendre de toutes mes expériences de vie, bonnes ou mauvaises. (P)
52. Je peux reconnaître que les autres personnes ont plusieurs forces. (P)

TABLEAU DES DONNÉES BRUTES

Grp	P	Ville	Famille	Age	Sexe	Scol	Années	Culinaire	Economique	Social	Estime	Part entrée
1	1	Arthab.	Conjoint	39	F	Collégial	6	OUI	NON	NON	OUI	OUI
1	2	Arthab.	Mono	47	F	Collégial	4	NON	NON	OUI	NON	OUI
1	3	Arthab.	Mono	41	F	Sec. +	3	OUI	OUI	OUI	NON	OUI
2	1	Arthab.	Mono	50	F	Sec. +	4	NON	NON	OUI	NON	OUI
2	2	Arthab.	Conjoint	44	F	Sec. +	4	NON	OUI	NON	OUI	NON
2	3	Arthab.	Conjoint	35	F	Sec. -	2	OUI	NON	NON	NON	OUI
2	4	Arthab.	Seule	38	F	Collégial	4	OUI	NON	NON	NON	NON
2	5	Arthab.	Conjoint	28	F	Collégial	1	OUI	NON	NON	NON	OUI
3	1	Arthab.	Seule	26	F	Sec. +	2	OUI	OUI	OUI	NON	NON
3	3	Arthab.	Conjoint	34	F	Sec. +	2	OUI	NON	OUI	NON	NON
3	4	Arthab.	Conjoint	29	F	Sec. +	1	OUI	OUI	NON	NON	NON
3	5	Arthab.	Conjoint	30	M		1	OUI	NON	NON	NON	NON
3	6	Arthab.	Mono	30	F	Sec. -	1	OUI	NON	OUI	NON	OUI
3	7	Arthab.	Seule	37	M	Primaire	1	NON	NON	NON	OUI	NON
4	1	Arthab.	Seule	60	F	Sec. +	1	OUI	NON	OUI	NON	OUI
4	2	Arthab.	Seule	36	M	Sec. +	1	OUI	NON	NON	NON	OUI
4	3	Arthab.	Seule	23	F	Sec. +	1	OUI	NON	NON	NON	NON
4	4	Arthab.	Conjoint	43	F	Collégial	1	OUI	OUI	NON	NON	NON
5	1	Victo	Seule	52	F	Primaire	2	OUI	OUI	NON	OUI	OUI
5	2	Victo	Mono	36	F	Sec. +	4	NON	NON	OUI	NON	OUI
5	3	Victo	Mono	33	F	Collégial	1	OUI	NON	NON	NON	NON
5	4	Victo	Mono	44	F	Sec. +	1	NON	NON	NON	NON	OUI
5	5	Victo	Seule	41	F	Sec. -	1	OUI	NON	OUI	NON	NON
5	6	Victo	Conjoint	40	F	Sec. +	1	NON	NON	OUI	NON	NON
5	7	Victo	Conjoint	24	F	Sec. +	1	OUI	NON	OUI	NON	NON
6	1	Victo	Mono	30	F	Sec. +	5	OUI	OUI	OUI	NON	NON
6	2	Victo	Mono	31	M	Sec. +	3	OUI	NON	OUI	NON	NON
6	3	Victo	Mono	40	F	Sec. +	3	OUI	OUI	NON	NON	OUI
6	4	Victo	Mono	40	F	Sec. +	4	OUI	NON	OUI	NON	NON
6	5	Victo	Conjoint	35	F	Sec. -	1	NON	NON	OUI	NON	OUI
7	1	Victo	Conjoint	68	M	Collégial	6	NON	OUI	OUI	NON	OUI
7	2	Victo	Seule	54	F	Sec. +	1	NON	NON	NON	OUI	NON
7	3	Victo	Mono	46	F	Sec. +	3	NON	NON	OUI	NON	NON
7	4	Victo	Mono	43	F	Sec. +	1	NON	OUI	OUI	NON	OUI
7	5	Victo	Conjoint	35	F	Sec. +	1	NON	NON	OUI	NON	OUI
7	6	Victo	Seule	56	F	Primaire	1	NON	NON	OUI	NON	OUI
7	7	Victo	Mono	44	F	Collégial	1	OUI	NON	NON	NON	OUI
9	1	Victo	Seule	44	F	Sec. +	7	NON	OUI	NON	NON	NON
9	2	Victo	Seule	40	F	Collégial	7	OUI	OUI	OUI	NON	OUI
9	3	Victo	Seule	48	F	Sec. +	1	NON	NON	NON	NON	OUI
9	4	Victo	Mono	43	F	Collégial	5	OUI	NON	OUI	NON	NON
10	1	Victo	Mono	36	F	Sec. +	1	OUI	OUI	NON	NON	OUI
10	2	Victo	Mono	33	F	Collégial	2	OUI	OUI	OUI	NON	NON
10	3	Victo	Mono	39	F	Sec. +	4	OUI	NON	OUI	NON	OUI
10	5	Victo	Mono	26	F	Sec. -	1	NON	OUI	OUI	NON	OUI
10	6	Victo	Mono	20	F	Sec. -	1	OUI	NON	OUI	NON	OUI
10	7	Victo			F							
10	8	Victo	Conjoint	22	F	Sec. -	1	OUI	NON	OUI	NON	OUI

Grp	P	Part entrée	CT entrée	Obs	Session	Raison	Part A	Part H	Part	Part Fin
1	1	OUI	Beaucoup	4	Les deux		Fort	Fort	Fort	Fort
1	2	OUI	Moyen	3	Les deux		Fort-	Fort	Fort-	Fort-

1	3	OUI	Beaucoup	3	Les deux		Moyen	Fort-	Moyen	Fort-
2	1	OUI	Beaucoup	3	Automne	Santé	Moyen-		Moyen-	Moyen-
2	2	NON	Beaucoup	6	Les deux		Moyen	Moyen+	Moyen	Moyen+
2	3	OUI	Moyen	9	Les deux		Faible+	Fort-	Faible+	Fort-
2	4	NON	Peu	9	Les deux		Faible	Moyen-	Faible	Moyen-
2	5	OUI	Moyen	2	Hiver			Moyen	Moyen	Moyen
3	1	NON	Beaucoup	4	Les deux		Moyen-	Fort	Moyen-	Fort
3	3	NON	Beaucoup	9	Les deux		Moyen-	Moyen	Moyen-	Moyen
3	4	NON	Beaucoup	8	Les deux		Moyen-	Moyen	Moyen-	Moyen
3	5	NON	Beaucoup	2	Automne	Conflit	Moyen+		Moyen+	Moyen+
3	6	OUI	Beaucoup	2	Hiver			Moyen-	Moyen-	Moyen-
3	7	NON	Peu	5	Hiver			Moyen+	Moyen+	Moyen+
4	1	OUI	Moyen	7	Les deux			Fort-	Fort-	Fort-
4	2	OUI	Moyen	2	Automne	Travail	Moyen-		Moyen-	Moyen-
4	3	NON	Moyen	1	Automne	Travail	Faible		Faible	Faible
4	4	NON	Beaucoup	4	Les deux		Moyen	Moyen	Moyen	Moyen
5	1	OUI	Beaucoup	8	Les deux		Moyen+	Fort	Fort	Fort
5	2	OUI	Beaucoup	2	Automne	Travail	Fort		Fort	Fort
5	3	NON	Moyen	3	Automne	Amélioration	Moyen+		Moyen+	Moyen+
5	4	OUI	Beaucoup	1	Automne	Travail	Moyen+		Moyen+	Moyen+
5	5	NON	Peu	8	Les deux		Moyen-	Faible+	Moyen-	Faible+
5	6	NON	Beaucoup	2	Automne	Travail	Moyen		Moyen	Moyen
5	7	NON	Moyen	3	Hiver			Faible+	Faible+	Faible+
6	1	NON	Beaucoup	4	Automne	Travail	Fort		Fort	Fort
6	2	NON	Beaucoup	4	Automne	Travail	Faible+		Faible+	Faible+
6	3	OUI	Moyen	4	Automne	Déménagée	Moyen		Moyen	Moyen
6	4	NON	Beaucoup	6	Les deux		Moyen+	Fort-	Moyen+	Fort-
6	5	OUI	Beaucoup	2	Automne	NSP	Faible+		Faible+	Faible+
7	1	OUI	Beaucoup	10	Les deux		Fort-	Fort-	Fort-	Fort-
7	2	NON	Moyen	9	Les deux		Moyen-	Moyen	Moyen-	Moyen
7	3	NON	Beaucoup	12	Les deux		Fort-	Fort-	Fort-	Fort-
7	4	OUI	Beaucoup	8	Les deux		Moyen+	Fort	Moyen+	Fort
7	5	OUI	Beaucoup	4	Automne	Déménagée	Faible+		Faible+	Faible+
7	6	OUI	Moyen	5	Hiver			Moyen-	Moyen-	Moyen-
7	7	OUI	Moyen	3	Hiver			Fort-	Fort-	Fort-
9	1	NON	Beaucoup	1	Automne	Nourriture	Fort		Fort	Fort
9	2	OUI	Beaucoup	5	Les deux		Fort	Fort	Fort	Fort
9	3	OUI	Moyen	1	Automne	Fonctionnement	Moyen		Moyen	Moyen
9	4	NON	Beaucoup	6	Les deux		Fort	Fort	Fort	Fort
10	1	OUI	Moyen	8	Les deux		Moyen	Fort-	Moyen	Fort-
10	2	NON	Moyen	5	Automne	Fonctionnement	Moyen+		Moyen+	Moyen+
10	3	OUI	Beaucoup	9	Les deux		Moyen	Fort-	Moyen	Fort-
10	5	OUI	Beaucoup	5	Hiver			Fort	Fort	Fort
10	6	OUI	Beaucoup	4	Hiver			Moyen+	Moyen+	Moyen+
10	7			2	Hiver			Moyen+	Moyen+	Moyen+
10	8	OUI	Moyen	2	Hiver			Moyen+	Moyen+	Moyen+

Grp	P	CTech A	CTech H	C Tech	C tech fin	Estime A	Estime H	Esti	Estim fin	Consc A	Consc H
1	1	Fort	Fort	Fort	Fort	Moyen+	Moyen+	Moyen+	Moyen+	Moyen-	Moyen-
1	2	Fort	Fort	Fort	Fort	Moyen	Moyen	Moyen	Moyen	Faible	Faible-
1	3	Fort	Fort	Fort	Fort	Moyen-	Moyen	Moyen-	Moyen	Faible+	Faible+
2	1	Moyen+		Moyen+	Moyen+	Moyen-		Moyen-	Moyen-	Faible	
2	2	Moyen-	Moyen+	Moyen-	Moyen+	Faible	Faible+	Faible	Faible+	Faible	Faible+
2	3	Moyen	Moyen+	Moyen	Moyen+	Faible	Moyen-	Faible	Moyen-	Faible	Faible
2	4	Faible+	Moyen	Faible+	Moyen	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible	Faible
2	5		Moyen-	Moyen-	Moyen-		Moyen-	Moyen-	Moyen-		Faible
3	1	Moyen	Moyen+	Moyen	Moyen+	Moyen-	Faible	Moyen-	Faible	Faible+	Faible
3	3	Moyen	Moyen+	Moyen	Moyen+	Faible+	Faible+	Faible+	Faible+	Faible+	Faible+
3	4	Moyen	Moyen	Moyen	Moyen	Faible+	Faible	Faible+	Faible	Faible+	Faible+
3	5	Fort		Fort	Fort	Moyen+		Moyen+	Moyen+	Faible	
3	6		Moyen	Moyen	Moyen		Moyen-	Moyen-	Moyen-		Moyen
3	7		Moyen-	Moyen-	Moyen-		Moyen	Moyen	Moyen		Faible+
4	1	Moyen+	Fort-	Moyen+	Fort-	Moyen-	Moyen	Moyen-	Moyen	Faible	Moyen-
4	2	Moyen+		Moyen+	Moyen+	Faible+		Faible+	Faible+	Faible	
4	3	Moyen-		Moyen-	Moyen-	Moyen-		Moyen-	Moyen-	Faible-	
4	4	Moyen+	Fort-	Moyen+	Fort-	Moyen-	Faible+	Moyen-	Faible+	Faible-	Moyen-
5	1	Fort	Moyen+	Fort	Moyen+	Moyen-	Faible	Moyen-	Faible	Faible+	Faible
5	2	Fort		Fort	Fort	Moyen+		Moyen+	Moyen+	Faible	
5	3	Fort-		Fort-	Fort-	Moyen-		Moyen-	Moyen-	Faible+	
5	4	Moyen+		Moyen+	Moyen+	Fort		Fort	Fort	Faible	
5	5	Faible+	Moyen-	Faible+	Moyen-	Moyen-	Moyen-	Moyen-	Moyen-	Moyen-	Moyen-
5	6	Moyen-		Moyen-	Moyen-	Moyen		Moyen	Moyen	Faible	
5	7		Moyen	Moyen	Moyen		Faible	Faible	Faible		Faible+
6	1	Moyen+		Moyen+	Moyen+	Faible+		Faible+	Faible+	Faible	
6	2	Moyen		Moyen	Moyen	Faible		Faible	Faible	Faible	
6	3	Moyen+		Moyen+	Moyen+	Faible+		Faible+	Faible+	Faible	
6	4	Moyen	Fort-	Moyen	Fort-	Faible+	Moyen	Faible+	Moyen	Faible+	Moyen
6	5	Faible+		Faible+	Faible+	Faible		Faible	Faible	Faible+	
7	1	Moyen	Fort-	Moyen	Fort-	Moyen-	Moyen	Moyen-	Moyen	Moyen-	Moyen+
7	2	Moyen	Moyen	Moyen	Moyen	Faible+	Moyen-	Faible+	Moyen-	Faible	Moyen-
7	3	Moyen+	Fort	Moyen+	Fort	Moyen	Moyen	Moyen	Moyen	Faible+	Moyen-
7	4	Moyen	Fort-	Moyen	Fort-	Moyen-	Moyen	Moyen-	Moyen	Moyen	Moyen-
7	5	Moyen-		Moyen-	Moyen-	Moyen-		Moyen-	Moyen-	Faible+	
7	6		Moyen	Moyen	Moyen		Faible+	Faible+	Faible+		Faible+
7	7		Moyen	Moyen	Moyen		Moyen-	Moyen-	Moyen-		Moyen
9	1	Moyen+		Moyen+	Moyen+	Fort		Fort	Fort	Moyen-	
9	2	Moyen+	Fort-	Moyen+	Fort-	Faible	Moyen	Faible	Moyen	Moyen	Moyen
9	3	Moyen+		Moyen+	Moyen+	Moyen		Moyen	Moyen	Moyen	
9	4	Fort	Fort-	Fort-	Fort	Fort	Fort-	Fort	Fort-	Moyen	Moyen
10	1	Moyen	Moyen+	Moyen+	Moyen	Fort-	Faible+	Fort-	Faible+	Moyen-	Moyen-
10	2	Moyen		Moyen	Moyen	Faible		Faible	Faible	Moyen	
10	3	Moyen	Fort-	Fort-	Moyen	Faible	Faible+	Faible	Faible+	Faible+	Moyen-
10	5		Moyen+	Moyen+	Moyen+		Moyen-	Moyen-	Moyen-		Moyen-
10	6		Moyen	Moyen	Moyen		Faible+	Faible+	Faible+		Moyen-
10	7		Moyen+	Moyen+	Moyen+		Moyen-	Moyen-	Moyen-		Moyen-
10	8		Moyen+	Moyen+	Moyen+		Moyen-	Moyen-	Moyen-		Moyen

Grp	P	Consc.	Consc fin	Empow A	Empow H	Écart A-H	Empow	Empow fin	MES A	MES H	Final	Écart
1	1	Moyen-	Moyen-	Fort-	Fort-	Égal	Fort-	Fort	4,4	4,3	4,3	Égal
1	2	Faible	Faible-	Moyen+	Moyen+	Égal	Moyen+	Moyen+	4,1	4,1	4,1	Égal
1	3	Faible+	Faible+	Moyen	Moyen+	Positif	Moyen	Moyen+		3,6	3,6	
2	1	Faible	Faible	Moyen-			Moyen-	Moyen-	3,5	3,4	3,4	Égal
2	2	Faible	Faible+	Faible+	Moyen	Positif	Faible+	Moyen	3,8		3,8	
2	3	Faible	Faible	Moyen-	Moyen	Négatif	Moyen-	Moyen	3,9	3,8	3,8	Égal
2	4	Faible	Faible	Faible	Moyen-	Positif	Faible	Moyen-	3,3	3,1	3,1	Négatif
2	5	Faible	Faible		Moyen		Moyen	Moyen				
3	1	Faible	Faible	Moyen-	Moyen	Positif	Moyen-	Moyen	3,9		3,9	
3	3	Faible+	Faible+	Moyen-	Moyen-	Égal	Moyen-	Moyen-	3,5		3,5	Négatif
3	4	Faible+	Faible+	Moyen-	Moyen-	Égal	Moyen-	Moyen-	4,2	3,9	3,9	
3	5	Faible	Faible	Moyen			Moyen	Moyen	3,5		3,5	
3	6	Moyen	Moyen		Moyen-		Moyen-	Moyen-		3,2	3,2	
3	7	Faible+	Faible+		Moyen		Moyen	Moyen				
4	1	Faible-	Moyen-	Moyen+	Moyen+	Égal	Moyen+	Moyen+	3,5	3,5	3,5	Égal
4	2	Faible	Faible	Moyen-			Moyen-	Moyen-	4,0		4,0	
4	3	Faible-	Faible-	Faible+			Faible+	Faible+	3,7		3,7	
4	4	Faible-	Moyen-	Moyen-	Moyen	Positif	Moyen-	Moyen	3,5	3,6	3,6	Égal
5	1	Faible+	Faible	Moyen	Moyen	Égal	Moyen	Moyen	3,0	2,9	2,9	Égal
5	2	Faible	Faible	Fort-			Fort-	Fort-	4,3		4,3	
5	3	Faible+	Faible+	Moyen			Moyen	Moyen	3,7		3,7	
5	4	Faible	Faible	Moyen+			Moyen+	Moyen+	3,8		3,8	
5	5	Moyen-	Moyen-	Moyen-	Moyen-	Égal	Moyen-	Moyen-	3,5	3,9	3,9	Positif
5	6	Faible	Faible	Moyen			Moyen	Moyen	4,3		4,3	
5	7	Faible+	Faible+		Moyen-		Moyen-	Moyen-		3,8	3,8	
6	1	Faible	Faible	Moyen			Moyen	Moyen	3,0		3,0	
6	2	Faible	Faible	Faible+			Faible+	Faible+	3,3		3,3	
6	3	Faible	Faible	Moyen-			Moyen-	Moyen-	3,8		3,8	
6	4	Faible+	Moyen	Moyen-	Moyen+	Positif	Moyen-	Moyen+	3,7	3,9	3,9	Positif
6	5	Faible+	Faible+	Faible+			Faible+	Faible+	3,6		3,6	
7	1	Moyen-	Moyen+	Moyen+	Fort-	Positif	Moyen+	Fort-	4,0	4,2	4,2	Positif
7	2	Faible	Moyen-	Moyen-	Moyen	Positif	Moyen-	Moyen	3,9	3,8	3,8	Égal
7	3	Faible+	Moyen-	Moyen+	Moyen+	Égal	Moyen+	Moyen+	3,5	3,3	3,3	Négatif
7	4	Moyen	Moyen-	Moyen+	Moyen+	Égal	Moyen+	Moyen+	3,2	4,0	4,0	Positif
7	5	Faible+	Faible+	Moyen-			Moyen-	Moyen-	4,0		4,0	
7	6	Faible+	Faible+		Moyen-		Moyen-	Moyen-		4,2	4,2	
7	7	Moyen	Moyen		Moyen		Moyen	Moyen				
9	1	Moyen-	Moyen-	Moyen+			Moyen+	Moyen+	3,4		3,4	
9	2	Moyen	Moyen	Moyen	Moyen+	Positif	Moyen	Moyen+	3,1		3,1	
9	3	Moyen	Moyen	Moyen			Moyen	Moyen	4,4		4,4	
9	4	Moyen	Moyen	Fort-	Fort-	Égal	Fort-	Fort-	3,5	3,9	3,9	Positif
10	1	Moyen-	Moyen-	Moyen	Moyen	Égal	Moyen	Moyen	3,8		3,8	
10	2	Moyen	Moyen	Moyen			Moyen	Moyen	3,3		3,3	
10	3	Faible+	Moyen-	Moyen-	Moyen+	Positif	Moyen-	Moyen+	3,7	3,9	3,9	Positif
10	5	Moyen-	Moyen-		Moyen+		Moyen+	Moyen+				
10	6	Moyen-	Moyen-		Moyen		Moyen	Moyen				
10	7	Moyen-	Moyen-		Moyen		Moyen	Moyen				
10	8	Moyen	Moyen		Moyen+		Moyen+	Moyen+		3,4	3,4	