

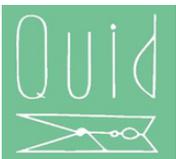


WORLDPLACES

Outil sur les méthodes à adopter pour un engagement et une intégration significatifs des femmes migrantes



AWSA-Be
Arab Women's Solidarity Association-Belgium
جمعية تضامن المرأة العربية- بلجيكا



UniversidadeVigo



Funded by the Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF) of the European Union




Outil sur les méthodes à adopter pour un engagement et une intégration significatifs des femmes migrantes

Autrices : Alyssa Ahrabare et Alicia Arbid



Cette boîte à outils a été produite par Arab Women Solidarity Association - AWSA (Belgique) dans le cadre d'un projet transnational financé par le Fonds Asile, Migration et Intégration de l'Union européenne et mis en œuvre par un consortium de partenaires comprenant l'organisation coordinatrice Quid (Italie), le Réseau européen des femmes migrantes (UE), Impact Hub (UE), Speak (Portugal), Generation 2.0 (Grèce) et l'Université de Vigo (Espagne). Le contenu de cette boîte à outils ne doit pas être considéré comme reflétant les opinions et les positions de la Commission européenne.





TABLE DES MATIERES

1. AVANT-PROPOS ET OBJECTIFS	6
AWSA-Be	6
Objectifs de la boîte à outil	7
Autrices	8
2. WORLDPLACES: PROJET ET PARTENAIRES	9
Le projet	9
Les partenaires	9
3. RECOMMANDATIONS GENERALES	10
Questionner ses propres préjugés / stéréotypes et développer sa sensibilité interculturelle	14
Trouver un équilibre entre la réalisation de l'objectif du programme et le maintien de l'autonomie et de la capacité à agir de chaque bénéficiaire.	16
Veiller à assurer le bon rythme de la session en concevant le programme	17
Penser à l'accessibilité	19
Créer une politique d'évaluation des risques	20
Être attentif / attentive à la manière de communiquer	21
Evaluer et adapter les programmes de manière continue	22
4. POUR UN ENGAGEMENT SIGNIFICATIF DES FEMMES MIGRANTES: comprendre le groupe social "femmes migrantes"	23
Le groupe social des femmes	24
Les femmes migrantes	27
Les femmes migrantes primo-arrivantes	29
Les femmes migrantes mères célibataires	31
Les spécificités liées aux origines culturelles	31
5. POUR UN ENGAGEMENT SIGNIFICATIF DES FEMMES MIGRANTES : prendre en compte la santé mentale et le bien-être	32
Construire des espaces sûrs	36
Renforcer la confiance	38
6. POUR UN ENGAGEMENT SIGNIFICATIF DES FEMMES MIGRANTES : renforcement des équipes dans un contexte multiculturel	39
7. CONCLUSION ET CONTACTS	41
	45

1. AVANT-PROPOS ET OBJECTIFS

AWSA-Be

AWSA-Be - Arab Women's Solidarity Association-Belgium - est une association féministe basée à Bruxelles qui promeut les droits des femmes du monde arabe, tant dans leur pays d'accueil que dans leur pays d'origine. Inspirée par AWSA International, fondée en 1982 par la féministe égyptienne Dr Nawal El Saadaoui, l'association a été créée en juin 2006 et est indépendante de toute affiliation politique ou religieuse. Depuis 15 ans, AWSA-Be crée des boîtes à outils sur différents thèmes : féminisme, cultures arabes, identité et stéréotypes, corps des femmes, santé sexuelle et émotionnelle, interculturalité, etc. AWSA-Be propose des programmes de formation basés sur ces contenus. Ces formations s'adressent aux professionnels qui mènent des activités avec des femmes et des hommes migrants (entre 18 et 65 ans et plus) et avec des jeunes (dans les écoles et les centres de jeunesse). En outre, AWSA-Be propose également des ateliers de développement personnel sur les thèmes du renforcement de l'estime de soi, de la remise en question des croyances limitantes et de l'amélioration de la gestion émotionnelle, avec le soutien d'un coach de vie professionnel. En plus de ses activités éducatives, AWSA-Be organise des événements socioculturels pour sensibiliser aux droits des femmes et bâtir des ponts entre les différentes cultures. Enfin, l'organisation est activement impliquée dans divers réseaux et plateformes féministes afin de lutter contre la violence à l'égard des filles et des femmes et d'améliorer l'accès de toutes les femmes à leurs droits fondamentaux.



AWSA-Be

Arab Women's Solidarity Association-Belgium

جمعية تضامن المرأة العربية- بلجيكا

AWSA-Be identifie les filles et les femmes migrantes, réfugiées et d'asile comme étant à l'intersection de plusieurs systèmes de violence qui s'entrecroisent (le racisme et le sexisme en particulier). Ainsi, le renforcement de l'estime de soi et des capacités de ces femmes, originaires du monde arabe et d'ailleurs, correspond profondément aux valeurs ainsi qu'à l'objet de l'organisation. Cette boîte à outils est le reflet d'années d'actions de terrain avec les filles et les femmes migrantes. Il est le fruit de la collaboration entre AWSA-Be et le Réseau européen des femmes migrantes, une plateforme regroupant plus de 50 organisations travaillant avec des filles et femmes migrantes à travers l'Europe.

Plus d'informations : <http://www.awsa.be>

Les boîtes à outil d'AWSA-Be : <http://www.awsa.be/fr/pages/outils-pedagogiques>

Objectifs de l'outil

L'objectif de cette boîte à outils est de fournir des conseils et des bonnes pratiques sur le thème de l'engagement significatif et de l'intégration des femmes migrantes.

Le matériel pédagogique présenté a été adapté aux besoins spécifiques du consortium du projet WORLDPLACES mais peut être appliqué par toute organisation fournissant des services ou travaillant sur le terrain avec des filles ou femmes migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées.

Cette boîte à outils se concentre principalement sur la conception d'une méthodologie permettant de mettre en place des activités concernant la confiance en soi, le corps, l'identité et l'héritage culturel, ainsi que la création d'un espace sûr pour les filles et les femmes issues de l'immigration.

En favorisant une meilleure compréhension des problèmes rencontrés par les femmes migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées en Europe, en encourageant les professionnelles à développer des approches interculturelles et féministes et en brisant les préjugés sur les femmes migrantes, cette boîte à outils vise à promouvoir le dialogue et la compréhension mutuelle entre les différentes communautés.



Olga Tokarezyk / @ENOMW



Autrices

Cette boîte à outils a été rédigée par : Alyssa Ahrabare et Alicia Arbid.

Alyssa Ahrabare est juriste spécialisée dans le domaine des droits humains et les libertés fondamentales. Militante féministe, elle est responsable plaidoyer au sein du Réseau européen des femmes migrantes, porte-parole d'Osez le féminisme ! et vice-présidente de la coordination française du Lobby européen des femmes. Alyssa dispense des formations aux professionnel-les sur l'accès des femmes aux droits et à la justice. Elle est également fondatrice d'une compagnie qui utilise la pratique artistique pour travailler avec les jeunes sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les formes de discrimination et de harcèlement.

Alicia Arbid est née en 1986 en RDC. Moitié libanaise, moitié belge, elle est titulaire d'une maîtrise en presse et information. Elle est coordinatrice d'AWSA-Be depuis 2010. Au cours des 12 dernières années, elle a développé des expériences interculturelles sur le terrain à Bruxelles et une expertise sur les droits des femmes avec un accent particulier sur les femmes du monde arabe. Elle intervient en EVRAS (le programme belge pour la promotion de l'éducation sexuelle et affective) et donne des formations aux professionnel-les dans le cadre de missions d'éducation permanente. Elle intervient lors de conférences et de séminaires en Belgique et à l'étranger pour partager des bonnes pratiques et sensibiliser à l'importance d'une approche interculturelle féministe. Elle est également impliquée dans le Réseau européen des femmes migrantes et bénévole au sein d'autres associations féminines et culturelles.

Avec des remerciements particuliers adressés à Ihssan Himich (AWSA-Be), Séverine Micheroux (La Voix des Femmes) et Adriana S. Thiago (Réseau européen des femmes migrantes).

2. WORLDPLACES : PROJET ET PARTENAIRES



Le projet

Dans toute l'Union européenne, les femmes migrantes se heurtent à des obstacles considérables pour accéder à l'emploi et le conserver, ce qui réduit leurs possibilités d'intégration.

Les lieux de travail sont de formidables centres d'intégration. Cependant, ils ne sont pas tous accessibles de la même manière aux femmes migrantes, parfois dépourvues de formation ou de compétences formelles. Il en résulte une exclusion de ces femmes des processus d'intégration et de la vie professionnelle. En s'appuyant sur les meilleures pratiques d'intégration sur le lieu de travail, [Worldplaces](#) vise à rassembler le secteur public, le secteur à but non lucratif et des employeurs dans des réseaux locaux permanents et multipartites afin de lutter contre les discriminations persistantes contre des femmes issues de l'immigration.

Le projet Worldplaces met en lien des partenaires en Italie, au Portugal, en Grèce, en Belgique, en Autriche et en Allemagne, ainsi que des organisations européennes telles que le Réseau européen des femmes migrantes. L'objectif collectif du consortium est de promouvoir une intégration améliorée et plus satisfaisante des femmes migrantes sur le lieu de travail. Pour ce faire, le projet vise à élaborer une série de boîtes à outils et à organiser des actions et des ateliers dans toute l'Europe sur différents thèmes : [l'engagement des femmes migrantes](#), [le leadership](#), [l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée](#), [les échanges linguistiques et culturels sur le lieu de travail](#), [le corps et l'identité](#).



Les partenaires

Réseau européen des femmes migrantes (UE)



Le Réseau européen des femmes migrantes (ENoMW) est une plateforme laïque multiethnique dirigée par des femmes migrantes, ancrée dans les valeurs d'égalité, de justice et de féminisme, œuvrant pour les droits des femmes migrantes en Europe.

Les organisations membres du Réseau sont aussi bien des organisations de terrain que des ONG axées sur la défense des droits et la recherche. Elles couvrent un large éventail de sujets dans le domaine des droits humains des femmes migrantes et réfugiées. Leurs activités les plus fréquentes concernent l'autonomisation économique, la lutte contre la discrimination et l'accès à la justice, ainsi que la lutte contre les violences masculines contre des filles et des femmes. Le Réseau s'efforce de combattre les discriminations et de promouvoir les droits et les intérêts des femmes migrantes et réfugiées en Europe par le biais d'un plaidoyer coordonné, d'un échange d'informations, d'activités de renforcement des capacités, de projets et d'événements, ainsi qu'en représentant ses membres aux niveaux européen et national. ENoMW est engagé pour renforcer le 'leadership' des femmes migrantes, accroître leur visibilité et célébrer leurs contributions aux sociétés européennes. L'organisation affirme que la discrimination à l'égard des femmes est historiquement ancrée dans des constructions patriarcales telles que le colonialisme, l'impérialisme, la guerre et l'exploitation des ressources naturelles. La discrimination des femmes fondée sur le sexe est intrinsèquement connectée aux autres formes d'oppression fondées sur les origines, la classe sociale, l'âge, le statut juridique, le handicap et l'orientation sexuelle qu'elle aggrave. La violence masculine est un problème mondial qui touche les femmes de toutes les cultures, classes et ethnies et qui se manifeste aux niveaux interpersonnel, communautaire et institutionnel : c'est pourquoi ENoMW cherche à atteindre des objectifs politiques visant à éliminer les causes systémiques profondes de cette violence.

Plus d'informations : <http://www.migrantwomennetwork.org>

Impact HUB (UE)

Construire une meilleure entreprise. Concevoir des solutions à impact. (Ré)imaginer l'avenir... Impact HUB est une communauté d'entrepreneurs et entrepreneuses, de créateurs et créatrices, d'innovateurs et d'innovatrices ainsi que "d'intrapreneurs et intrapreneuses" qui veulent agir - aujourd'hui - pour créer un avenir meilleur pour les gens et la planète.

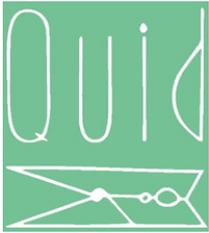


Impact HUB est un catalyseur de l'action entrepreneuriale depuis plus de 15 ans.

L'organisation a été créée en 2005, avec une seule communauté, dans une seule ville. Il s'agissait d'un espace de rencontre et de collaboration pour tou-te-s celles et ceux qui avaient une idée pour créer un monde meilleur, un lieu où les idées se transforment en impact. Aujourd'hui, Impact HUB est un réseau mondial de 24 250 personnes qui font bouger les choses, avec plus de 100 communautés dans plus de 60 pays sur 5 continents.

Plus d'informations : <http://www.infohub.net>

Quid (Italie)



Plus d'informations : <http://www.quidorg.it>

Le modèle d'entreprise sociale de Quid repose sur la conviction qu'en transformant les limites du monde et de la société, le marché peut développer de nouveaux modèles d'entreprise innovants. La mission de la structure commence là où d'autres s'arrêtent. Là où le marché du travail est discriminatoire, Quid met en place des expériences de leadership et de formation inclusives.

Aujourd'hui, Quid compte 133 employés, dont 67 % ont vécu une expérience de marginalisation au travail et 83 % sont des femmes. L'entreprise a créé plus de 213 emplois depuis 2013. Grâce à sa chaîne d'approvisionnement circulaire, elle a prolongé le cycle de vie de plus de 1 170 tissus en collaborant avec 50 fabricant-es de textiles, entreprises et marques dans tous les quartiers historiques de la mode italienne.

Speak (Portugal)



Plus d'informations : <http://www.speak.social/en/>

SPEAK est une organisation basée dans 24 pays qui propose des cours de langues à des groupes qui se réunissent en personne ou en ligne pour apprendre ensemble. La plateforme est ouverte à toutes celles et ceux qui souhaitent apprendre une langue, sans conditions ni restrictions. La méthodologie d'enseignement de SPEAK est basée sur des jeux, des conversations et des activités de groupe. En plus d'offrir un espace pour apprendre de nouvelles langues, SPEAK vise à construire des ponts entre des personnes et des cultures différentes. L'organisation compte 60 000 participant-es dans 203 pays, qui échangent dans 60 langues et s'associe à des prestataires de services travaillant avec des groupes vulnérables. Certains de ces partenaires travaillent avec des femmes migrantes et réfugiées, des groupes spécifiques ont donc été créés pour répondre aux besoins de ce public.



Wonderlane / UNSPLASH

Generation 2.0 (Greece)



Generation 2.0
For Rights Equality & Diversity

Génération 2.0 RED est une organisation à but non lucratif composée de personnes d'origines variées, travaillant ensemble dans le but de promouvoir l'égalité au sein d'une société multiculturelle.

L'organisation combine l'action et la recherche, dans le but de promouvoir les droits humains, l'égalité et l'hétérogénéité ainsi que de lutter contre le racisme, la xénophobie et la discrimination. Génération 2.0 RED a plus de 10 ans d'expérience dans l'action sociale, la recherche sociologique et juridique, la gestion de programmes et l'organisation d'événements culturels. L'organisation participe et coopère avec les plus grands réseaux de défense des droits humains en Grèce et en Europe, revendiquant les droits des groupes sociaux discriminés, indépendamment de leur origine, de leur nationalité, de leur religion, de leur sexe ou de leur orientation sexuelle. Génération 2.0 RED fournit chaque jour des services gratuits aux personnes migrantes et participe à des festivals ou organise de nombreux événements et actions visant à promouvoir les droits humains. En outre, la structure a mené à bien des campagnes qui ont abouti à l'obtention de la citoyenneté grecque pour des enfants de personnes migrantes. Génération 2.0 RED est née en décembre 2013 de la fusion entre Second Generation, groupe informel actif depuis 2006, et de l'Institut pour les droits, l'égalité et la diversité (i-RED).

Plus d'informations: www.gen2red.org/el/abou-us/

3. RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES



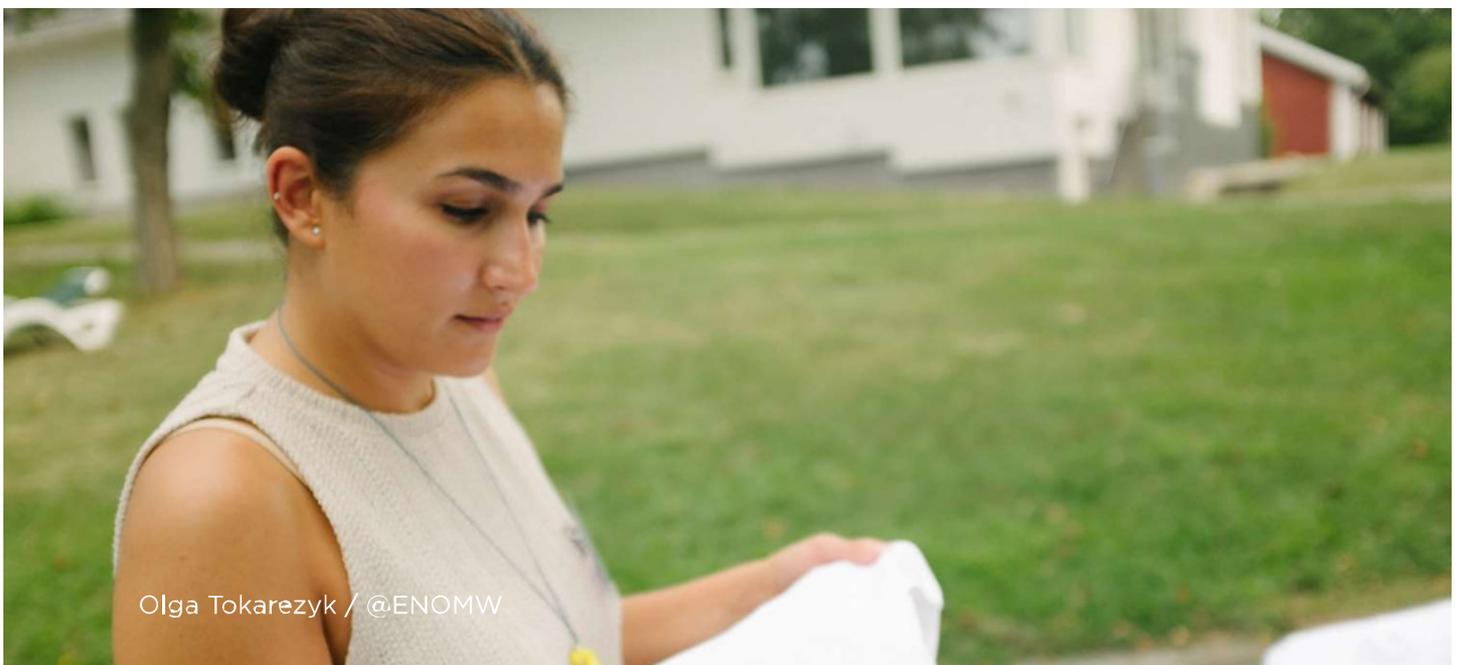


Cette section propose des recommandations concernant les étapes préliminaires et l'approche générale que les autrices de cet outil conseillent d'adopter lors de la mise en œuvre d'activités avec des filles et des femmes migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées.

QUESTIONNER SES PROPRES PRÉJUGÉS / STÉRÉOTYPES ET DÉVELOPPER SA SENSIBILITÉ INTERCULTURELLE

Les femmes migrantes sont confrontées à des stéréotypes et des préjugés qui façonnent leur perception du monde. Les représentations médiatiques et littéraires, chargées de stéréotypes et de préjugés culturels, jouent un rôle important dans la construction sociale de ce qu'une femme migrante est, devrait être ou est autorisée à faire. Les professionnel·les qui travaillent avec des filles et des femmes migrantes ont également leurs sensibilités, leurs expériences et leurs stéréotypes intériorisés, ainsi qu'un degré plus ou moins élevé de sensibilité interculturelle. En tant qu'animateur ou animatrice, nous sommes humains. Nos expériences ont modelé nos perceptions. Face à certaines situations, des émotions peuvent surgir : c'est naturel. La clé pour y faire face est d'être conscient-e de ses propres sentiments et de ses limites. Ainsi, un processus de réflexion personnelle est essentiel pour que la personne qui mène l'activité ne projette pas ses préjugés personnels sur les bénéficiaires. Cela permet également de créer un espace où les filles et les femmes migrantes se sentent libres de partager leurs expériences, leurs craintes et les obstacles auxquels elles sont confrontées dans leur vie quotidienne.

En outre, une telle réflexion doit permettre aux animateurs et animatrices de ne pas prendre personnellement les réactions ou interventions des bénéficiaires, ce qui est un aspect important du travail avec un groupe vulnérable. Le fait que quelqu'un-e quitte la pièce ou ne participe pas à une activité spécifique peut signifier beaucoup de choses : un traumatisme qui remonte à la surface, une incompréhension totale ou une mauvaise interprétation des objectifs d'une activité. Si l'animateur ou l'animatrice parvient à rester souple et compréhensif-ve, il ou elle peut désamorcer des situations tendues et permettre à chacun-e de vivre pleinement l'activité proposée et d'en profiter.



Olga Tokarezyk / @ENOMW



TROUVER UN ÉQUILIBRE ENTRE LA RÉALISATION DE L'OBJECTIF DU PROGRAMME ET LE MAINTIEN DE L'AUTONOMIE ET DE LA CAPACITÉ À AGIR DE CHAQUE BÉNÉFICIAIRE

Les professionnel-les qui travaillent avec des femmes migrantes peuvent parfois faire preuve d'attitudes aliénantes, moralisatrices ou déresponsabilisantes à l'égard de leurs publics : il peut s'agir de l'expression d'un relativisme culturel.

Le relativisme culturel peut s'exprimer de différentes manières. Par exemple, certain-es professionnel-les peuvent être réticent-es à aborder des sujets liés à la sexualité avec des femmes africaines, car ils ou elles s'attendent à ce que le sujet soit tabou pour elles. Pourtant, ces femmes, comme n'importe qui d'autre, ont besoin d'un accès adéquat à l'information lorsqu'il s'agit de leur santé, y compris de leur santé reproductive et sexuelle.

Certain-es professionnel-les expriment des difficultés à questionner le cadre de référence (culture, religion) de leur public par peur de les offenser ou au nom d'un soi-disant "respect culturel". D'autres professionnel-les indiquent qu'ils ou elles ne se sentent pas légitimes pour aborder certains sujets, notamment en lien avec des valeurs religieuses ou culturelles. Du point de vue des autrices de cet outil, il est indispensable de lutter contre ces obstacles en créant du lien avec des organisations spécialisées, en participant à des formations, en lisant, ou simplement en ayant des conversations ouvertes et honnêtes avec les bénéficiaires. Parfois, des intentions louables, comme la volonté de n'offenser personne, peuvent conduire à l'infantilisation de certaines personnes et à l'expression de préjugés. Les droits humains des femmes ne sont pas à géométrie variable. Au contraire, ils sont inaliénables, quelles que soient l'origine, la culture ou la religion. Il est donc conseillé de ne pas projeter d'idée préconçue sur ce que veut la bénéficiaire ou sur ce qui est "le mieux" pour elle. Une approche qui ouvre des espaces de dialogue et de flexibilité est vivement encouragée. L'un des défis consiste à trouver une posture encourageante et respectueuse de l'autonomie et de l'individualité de chaque personne.

Il ne s'agit pas de penser ou de dire les choses à la place des bénéficiaires. Au contraire, il s'agit de les aider à trouver les informations et les outils dont elles ont besoin pour résoudre leurs propres problèmes et d'être encourageant-e tout en respectant l'autonomie de chaque femme afin d'éviter de créer des situations de dépendance.

Comment donner aux bénéficiaires l'espace nécessaire pour faire leurs propres choix ? - Bonne pratique : La Voix des Femmes (Belgique)

Lorsque des femmes migrantes s'inscrivent à des cours d'alphabétisation, de nombreux prestataires de services ont tendance à les orienter vers des parcours professionnels spécifiques qu'ils considèrent comme appropriés pour le groupe cible. Cependant, cela est susceptible d'avoir un effet repoussoir pour les personnes concernées qui peuvent avoir l'impression qu'on leur impose quelque chose. Une bonne pratique consiste à accompagner progressivement la réflexion autour d'un parcours professionnel. Par exemple, en discutant de la sécurité sociale, des avantages d'avoir un emploi et de gagner en indépendance en tant que femme, etc. Donner du sens aux propositions qui sont apportées est essentiel. En ce qui concerne l'accompagnement vers l'emploi, il est intéressant de discuter avec les femmes concernées de ce que travailler peut leur apporter, au-delà d'un salaire. Il peut s'agir de sortir de chez soi, de participer à un système de solidarité, d'être indépendante, de s'ouvrir des possibilités, de faire autre chose que de s'occuper de ses enfants, de rééquilibrer une relation, etc. Le fait d'aborder ces différents sujets peut inciter la bénéficiaire à vouloir prendre des mesures concrètes pour être employée (si ce n'était pas le cas au départ).

Dans certains pays, comme la Belgique, les femmes sont poussées à trouver un emploi et à être productives sur le marché du travail, parfois avant d'être prêtes ou sans que leur volonté soit reconnue. Souvent, l'orientation professionnelle qui leur est imposée est stéréotypée (elle est régulièrement liée au nettoyage et à la cuisine). Le fait de supposer que les femmes migrantes ne peuvent être employées que dans ces domaines provient d'un préjugé. A l'inverse, le fait de penser qu'elles ne peuvent pas s'épanouir dans des secteurs dits "féminins" peut également avoir un impact inadéquat. L'essentiel est d'adopter une approche féministe et de travailler avec les bénéficiaires sur l'indépendance, l'autonomisation et l'estime de soi. Si elles n'ont pas d'emploi, de nombreuses femmes ne considèrent pas le travail invisible qu'elles fournissent au sein de leur famille comme vecteur de compétences (garde d'enfants, comptabilité, travail administratif, etc). Soutenir les femmes pour leur permettre de changer la façon dont elles se perçoivent et envisagent leur travail peut leur donner plus de confiance et les encourager à trouver un emploi selon leurs propres conditions, besoins, envies et objectifs.

En outre, la mise en valeur d'exemples positifs peut également être un moyen puissant d'inspirer les femmes. Par exemple, l'organisation d'ateliers ou de réunions informelles avec des femmes qui ont suivi avec succès l'un des programmes du prestataire de services (qu'il s'agisse de cours de langue, d'insertion professionnelle ou de toute autre activité) peut avoir un effet très motivant sur les bénéficiaires actuelles.

TRAVAILLER EN RÉSEAU



Lors de la réalisation d'une activité ou d'un programme avec des filles et des femmes migrantes, demandeuses d'asile ou réfugiées, les rôles de chaque co-facilitateur / co-facilitatrice doivent être prédécidés et clairs dès le début de l'activité afin d'optimiser le travail et les résultats. Il est également conseillé de travailler en réseau et de préparer les contacts d'organisations de confiance travaillant sur diverses questions liées à la violence à contre les femmes, à l'accès des femmes aux droits et à la santé (y compris la santé sexuelle et génésique), aux conseils juridiques, au soutien administratif, aux services familiaux, etc.

Les filles et les femmes migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées sont confrontées à de multiples formes de violence et de discrimination à leur arrivée dans le pays d'accueil, aux nombres desquelles nous pouvons citer les retards administratifs et la bureaucratie, ainsi que le manque de considération de la part de certaines entités publiques et politiques. Par conséquent, ce groupe cible peut manquer de confiance dans les institutions. Il est donc d'autant plus important de fournir aux participantes un réseau de soutien clair et fiable, et de pouvoir les orienter vers des partenaires pertinents le cas échéant.

Dans la mesure du possible, un travail individuel et ciblé avec chaque bénéficiaire permet de bien comprendre la situation de chacune et d'apporter les meilleures solutions possibles à chaque situation spécifique. Cela nécessite un temps d'accompagnement assez conséquent et une équipe pluridisciplinaire aux qualifications diverses (travailleurs et travailleuses sociaux, psychologues, enseignant-es, juristes, etc.). Lorsque cela n'est pas possible, comme mentionné ci-dessus, le travail en réseau est une bonne alternative. Si et quand elle est correctement formée, l'équipe en charge peut être en mesure procéder à des réorientation efficaces afin que les femmes concernées n'aient pas à passer par plusieurs étapes inutiles dans leur parcours de recherche de soutien.



VEILLER A ASSURER LE BON RYTHME DE LA SESSION EN CONCEVANT LE PROGRAMME

Quels que soient le sujet, les objectifs et la durée de l'activité, l'efficacité dans la réalisation des objectifs dépend en grande partie de la qualité de la réflexion préalable sur le programme. En effet, il est important de prévoir suffisamment de temps de respiration pour permettre aux bénéficiaires d'intégrer pleinement les contenus qui leur sont fournis. Lutter contre l'envie d'en faire trop à la fois est un aspect important de la planification d'une activité gérable et efficace. En outre, il est utile d'alterner différents outils et techniques. Des activités dynamiques et participatives peuvent suivre les sessions théoriques. Des moments de détente et de temps libre peuvent être inclus pour s'assurer que les bénéficiaires ne sont pas submergés par trop d'informations. En outre, ces moments informels sont utiles pour donner la possibilité aux participant-es de se rencontrer et ainsi renforcer les sentiments de cohésion et de confiance au sein du groupe. Il est conseillé de laisser aux participant-es une certaine liberté, en particulier lorsque le sujet de l'activité est lourd (comme la violence contre les femmes). Permettre aux participant-es de quitter la salle lorsqu'ils ou elles en ont envie peut participer à la création d'un espace sécurisant pour tou-te-s.

La capacité d'adaptation reste un aspect clé de la réussite de la conduite d'une activité avec tout type de public. Il est important de mesurer le degré d'investissement des participant-es ainsi que d'évaluer si la dynamique du groupe est positive. Cela permet d'optimiser la session en agissant sur ces aspects si nécessaire (tout en communiquant avec le reste de l'équipe pour assurer cohérence et conformité avec les objectifs de la session). Cela peut sembler être un équilibre difficile à trouver mais l'expérience et une planification adéquate permettent de l'atteindre.

Travailler au sein d'une équipe de plusieurs animateurs et animatrices dont les rôles sont clairement définis peut s'avérer d'une grande aide à cet égard. Par exemple, si l'un-e des animateurs ou animatrices se concentre sur la gestion du temps, cette personne est moins active que celle qui présente le contenu et peut donc observer le groupe des participant-es afin d'évaluer si quelqu'un-e se sent exclu, ne s'implique pas ou réagit de manière négative au contenu ou à une personne en particulier. Lors de cette évaluation, il est important de ne rien présumer : le fait qu'une personne ne participe pas verbalement ne signifie pas nécessairement qu'elle n'est pas attentive, par exemple. Lorsque vous repérez un-e bénéficiaire qui ne semble pas s'impliquer pleinement dans l'activité, le fait d'aller le / la voir en privé, avec délicatesse et d'entamer une discussion peut permettre d'obtenir une compréhension plus claire de ce qu'il se passe. Lorsque l'évaluation est terminée, il est important d'aborder la situation en collaboration avec les autres animateurs et animatrices afin de s'assurer que l'équipe qui mène l'activité dispose d'un niveau similaire d'information et reste sur la même longueur d'onde en ce qui concerne l'approche et les objectifs. Toute divergence peut être facilement détectée par les bénéficiaires et entraîner une perte de confiance.

PENSER À L'ACCESSIBILITÉ

L'accessibilité des activités planifiées doit être envisagée en fonction des réalités spécifiques du groupe cible. Lorsqu'il s'agit de filles et de femmes migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées (ou de femmes en général), les heures d'atelier, la mise en place d'environnements non mixtes et l'accès aux outils numériques (Internet, ordinateur, logiciels ou programmes spécifiques, etc.) sont des aspects importants à considérer.

À la suite de la pandémie COVID-19, le secteur de la société civile (et la société dans son ensemble) s'est rendu compte de l'importance de prendre en considération l'accès des personnes concernées par une activité aux outils numérique, ainsi que leur capacité à les utiliser (ou pas) et d'adapter lesdites activités et contenus en conséquence. Il est par exemple possible de créer une formation aux compétences numériques pour les femmes, préalablement à la mise en œuvre d'un programme en ligne, afin de leur permettre d'en profiter pleinement. Cela peut également être utile dans le cadre d'une recherche d'emploi.

L'adaptation des supports aux niveaux de lecture et d'écriture de chaque groupe est un autre aspect auquel il convient d'apporter une attention particulière. Lorsque c'est possible, il est bien sûr conseillé de fournir des traductions et des services d'interprétation, des documents en plusieurs langues et de mener les activités dans une langue que tout le monde peut comprendre. Lorsque ce n'est pas possible, l'animateur ou animatrice peut reconnaître la difficulté et l'inconfort de la situation et encourager la solidarité entre les participant-es qui peuvent s'aider mutuellement à comprendre et à s'exprimer.

Le lieu et l'environnement de l'atelier (bruit, passage, extérieur ou intérieur, accessibilité aux personnes porteuses de handicap, éclairage, intimité, etc.) ont également un rôle essentiel à jouer pour garantir un espace adapté en fonction des objectifs de la session.



CRÉER UNE POLITIQUE D'ÉVALUATION DES RQUES

Dans le cadre de l'organisation d'activités avec des femmes migrantes, il est important d'évaluer et d'anticiper les risques que les femmes peuvent prendre en participant. Qui laissent-elles derrière elles à la maison ? Ces activités laissent-elles une trace numérique pouvant conduire à des représailles ? Les participantes sont elles en danger ? Vivent-elles au sein d'une communauté exerçant un fort contrôle sur les individus ? Comment évaluer le risque encouru par une personne une fois qu'elle a participé à une activité ? Toutes ces questions doivent être discutées et tranchées avant la tenue des ateliers

- Former les participantes à reconnaître et à comprendre les risques qu'elles encourent et à s'adapter pour se protéger.
- Veiller à ce que le secret professionnel soit respecté.
- Les professionnel-les en charge de la conduite des activités doivent être prêt-es à faire face aux traumatismes et partager des contacts utiles si nécessaire.



ZOOM - Techniques de "Trauma Tapping" et Havening" : Les techniques de "havening" et de "trauma tapping" ont été créées par Ulf Sandström et Gunilla Hamne en Suède. Ces techniques, très utiles pour informer le travail auprès de groupes vulnérables, sont issues de 10 ans d'expérience au niveau international auprès de populations exposées au stress et aux traumatismes liés aux génocides et aux conflits armés, dans des prisons, auprès d'enfants soldats et de femmes victimes de violences sexuelles.



ÊTRE ATTENTIF / ATTENTIVE À SA MANIÈRE DE COMMUNIQUER

Une communication ouverte et claire est essentielle à la bonne réalisation des objectifs du programme. Dans cette optique, il est utile de faire attention aux termes employés par l'animateur ou animatrice au cours de l'activité, afin que les idées puissent être bien comprises par tou-te-s. L'explication des mots et des concepts, même lorsqu'ils semblent évidents pour l'animateur ou animatrice, est un autre aspect important. S'il apparaît qu'un ou plusieurs participant-es ne saisissent pas ce que dit l'animateur ou animatrice, il est recommandé d'utiliser une autre formulation ou d'inviter un-e autre participant-e à reformuler.

L'utilisation d'un langage cru pour décrire des situations de violence doit être évitée afin de ne pas déclencher des réactions négatives chez les bénéficiaires. Lorsque vous posez des questions aux participant-es, il est conseillé de ne pas attendre une réponse spécifique mais plutôt d'essayer de rebondir sur chaque déclaration afin de permettre une réflexion collective et une approche sans jugement.

Il n'existe pas de style ou de posture unique qui devrait être plus valorisée que les autres lorsqu'il s'agit d'animer, les participant-es ne se sentiront pas à l'aise si l'animateur ou animatrice ne l'est pas, il n'est donc pas conseillé d'essayer d'imiter l'approche de quelqu'un-e d'autre.

Le facilitateur ou la facilitatrice doit également veiller à ne pas véhiculer de stéréotypes ou généralisations dans son discours. Définir les mots et expressions utilisés peut être utile : que signifie être une "femme migrante", de qui parlons-nous ?

Enfin, d'un point de vue pédagogique, il semble plus efficace de partir de ce qui est connu collectivement, des expériences et du parcours des participant-es, de ce qu'ils et elles savent déjà, puis, à partir de là, de les amener à découvrir de nouvelles idées.

Conseils pour un style de communication qui optimise l'engagement et le bien-être des bénéficiaires :

- Clarifier les attentes et les résultats escomptés du programme.
- Opter pour des sessions courtes dans le cadre d'un programme plus complet.
- Identifier les priorités avec les participant-es.
- Se concentrer sur des petits groupes.
- Prévoir du temps pour les échanges personnels - et pas seulement professionnels.
- Travailler lentement, en tenant compte des antécédents des participant-es, en leur permettant de s'exprimer longuement afin d'identifier leurs craintes et leurs préoccupations.

ÉVALUER ET ADAPTER LES CONTENUS ET PROGRAMMES DE MANIÈRE CONTINUE

Il n'y a pas de recette unique et idéale pour faire les choses, mais il est nécessaire d'évaluer et de réadapter en permanence ses activités en fonction des besoins et des réactions du public ainsi que du contexte et des moyens disponibles.

L'évaluation est un aspect essentiel de la mise en place de services de qualité bien adaptés. Cela implique de passer du temps avec les bénéficiaires pour discuter de ce que les activités leur ont apporté ainsi que des impacts potentiels sur leurs vies et expériences. Ces évaluations peuvent être réalisées par différents moyens : entretiens avec les bénéficiaires, formulaires, questionnaires en ligne, questions ouvertes et fermées, retours d'informations à l'aide d'outils spécifiques tels que des images, etc.



Il est important de ne pas modifier les mots et les formulations utilisés par les participant-es dans les évaluations lors des retranscriptions. En effet, conserver les termes employés par les bénéficiaires permet de mesurer de manière appropriée les vécus et ressentis. Par exemple, la phrase "*avec cet atelier, je suis sortie du silence*", recueillie dans le formulaire d'évaluation d'une association d'accompagnement de femmes migrantes, peut indiquer l'autonomisation et la prise de conscience personnelle de la bénéficiaire ainsi que la rupture collective du silence.

Quelques questions à poser aux animateurs ou animatrices pour évaluer leur travail ainsi que la qualité des programmes délivrés :

- Comment vous sentez-vous et vous évaluez-vous ? (partialité, communication, posture, etc.).
- Comment voyez-vous l'évolution de vos activités/ateliers par rapport aux spécificités de vos participant-es ?
- Comment cet atelier/projet est-il vécu par les bénéficiaires (témoignages) ?

4. POUR UN ENGAGEMENT SIGNIFICATIF DES FEMMES MIGRANTES

COMPRENDRE LE GROUPE SOCIAL “FEMMES MIGRANTES”

Chaque groupe a ses spécificités et ses besoins. Les analyser tout en évitant de maintenir un cadre d'action trop rigide est un autre équilibre à trouver lorsque l'on travaille avec un groupe vulnérable. Cette section vise à fournir au lecteur ou à la lectrice quelques modèles d'analyse qui doivent être confrontés aux réalités du terrain, toujours différentes, changeantes et surprenantes. La compréhension d'un groupe et de ses besoins spécifiques ne doit pas empêcher de reconnaître l'individualité de chaque personne au sein de ce groupe.



Pour mieux comprendre les difficultés et les besoins d'un groupe cible, une approche interculturelle, féministe et sociologique est recommandée. Lorsqu'il s'agit de femmes et de filles migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées, en particulier celles qui viennent d'arriver dans le pays d'accueil, il est important de connaître les réalités auxquelles elles sont et ont été confrontées, en fonction des différents contextes et régions d'où elles viennent.

Les femmes migrantes se trouvent à l'intersection des systèmes d'oppression patriarcaux, coloniaux/racistes et capitalistes. Par conséquent, pour bien comprendre ce groupe cible et ses spécificités, il est utile de les considérer à travers leurs expériences en tant que femmes, en tant que femmes issues de l'immigration et en tant que femmes pouvant être confrontées à d'autres formes de discrimination (âge, orientation sexuelle, handicaps, etc.). Tout en considérant ces aspects, il est également essentiel de comprendre que, dans la vie d'une femme migrante, ils ne se manifestent pas séparément et l'un après l'autre mais sont entrelacés et indissociables.



LE GROUPE SOCIAL DES FEMMES

Les femmes, en tant que groupe, sont confrontées à des discriminations et à des violences perpétrées contre elles en raison de leur sexe. Ces violences peuvent être verbales, psychologiques, physiques, sexuelles, économiques ou administratives. Dans leur forme extrêmes, elles peuvent aller jusqu'au meurtre, que l'on appelle alors "*fémicide*" (meurtre d'une femme parce qu'elle est une femme). On dénombre 50 fémicides par semaine dans les États membres de l'Union européenne. Pour parler de ce type de violence, de nombreuses organisations féministes choisissent d'utiliser l'expression "violence masculine contre les filles et les femmes". En effet, dans l'écrasante majorité des cas, cette violence est perpétrée par des hommes contre des femmes (95% des violences domestiques contre les filles et les femmes sont commises par des hommes, par exemple). La violence masculine contre les filles et les femmes existe dans tous les pays du monde et affecte l'ensemble des aspects de la vie des victimes. Elle se manifeste dans toutes les cultures, toutes les religions, toutes les communautés et tous les âges.

L'idée selon laquelle la violence contre les filles et les femmes constitue un *continuum* a été conceptualisée par la Professeuse Liz Kelly en 1988. Le concept de continuum implique que la violence masculine contre les filles et les femmes, quelle que soit sa nature, est le résultat de relations de pouvoir structurelles entre les sexes. Il implique également que cette violence, aussi diverse soit-elle, repose sur des racines communes.

Outre cette violence, les femmes, en tant que groupe, sont confrontées à des inégalités dans l'ensemble des aspects de la vie privée et publique (famille, lieu de travail, espaces politiques, rue, etc.)

QUELQUES CHIFFRES :

- *Selon les derniers chiffres d'Eurostat, en Europe, la charge des tâches domestiques repose toujours principalement sur les femmes. En moyenne, dans l'UE, 79 % des femmes cuisinent et s'occupent des tâches ménagères chaque jour, contre seulement 34 % des hommes. Outre ce travail invisible, non rémunéré et sous-estimé de cuisine, de nettoyage, de planification et d'organisation, les femmes portent également une charge "émotionnelle" et "mentale" en s'occupant de leurs familles. Ce rôle d'aidante principale pour les enfants et le conjoint est encore largement considéré comme incombant aux femmes.*
- *Selon la Commission européenne, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'UE s'élève à 14,1 % et n'a que très peu évolué au cours de la dernière décennie. Cela signifie que les femmes gagnent en moyenne 14,1 % de moins par heure que les hommes.*
- *Dans les États du Conseil de l'Europe, les hommes représentent encore en moyenne environ trois quarts des membres des gouvernements et des parlements nationaux.*

La violence symbolique ou culturelle à l'égard des femmes peut également être invisible. Pourtant, elle sert de fondement à l'ensemble du continuum des violences sexistes et sexuelles. Les cultures patriarcales alimentent des stéréotypes de genre qui enferment les femmes et les hommes dans des rôles préétablis présentés comme une réalité inaliénable alors qu'ils ne sont que des constructions sociales. Les stéréotypes sexistes véhiculent l'idée que les femmes sont par nature soumises et dociles, vouées aux tâches domestiques et au soin des autres. Les hommes, quant à eux, sont censés être dominants et capables de conquérir le monde. Les sociétés patriarcales considèrent donc qu'il est logique que les femmes soient sous l'autorité des hommes, voire qu'elles leur appartiennent. On retrouve ces conceptions profondément enracinées, avec des manifestations différentes, dans toutes les cultures et sociétés. Ainsi, la volonté de contrôler la vie, le corps et la sexualité des femmes se retrouve dans les religions, les lois et les coutumes du monde entier.



LES FEMMES MIGRANTES

Les violences masculines intimes et structurelles auxquelles toutes les femmes sont confrontées, dans différents contextes, est aggravée en ce qui concerne les filles et les femmes migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile, exposées à de multiples facteurs de discrimination et donc socialement plus vulnérables. Outre la violence masculine contre les femmes, les filles et les femmes migrantes font également face au racisme, à l'exclusion culturelle, à la ségrégation, au plafond de verre ethnique, à des barrières concernant l'accès aux services publics, à des difficultés liées à la reconnaissance de leurs diplômes et qualifications, à des obstacles juridiques, ainsi qu'à une sexualisation et à une fétichisation spécifiques en fonction de leurs origines. Certaines femmes migrantes appartiennent également à d'autres groupes discriminés (femmes lesbiennes, femmes porteuses de handicaps, filles mineures, femmes sans-papiers, etc.), ce qui les expose à un risque encore accru de violence et d'exclusion. Pour comprendre les vulnérabilités et obstacles croisés vécus par chaque femme migrante et identifier leurs besoins, il reste nécessaire d'examiner les aspects spécifiques à chaque parcours individuel.



Lorsque les décideurs et décideuses politiques considèrent les "femmes migrantes" comme une entité collective, ils et elles tombent très facilement dans l'écueil de stéréotypes et amalgames pouvant nuire à l'accès aux droits de certains groupes de femmes. Il est donc essentiel d'adopter une approche spécifique à chaque groupe que l'on vise. C'est la base de l'approche intersectionnelle, nécessaire pour répondre efficacement aux réalités des filles et des femmes. Au niveau institutionnel, les femmes migrantes sont confrontées à des discriminations, avec des conséquences sur leur santé physique et psychologique - conséquences qui, à leur tour, impactent leur capacité à participer à différentes activités. Par exemple, certaines institutions prennent systématiquement rendez-vous à l'heure des cours de langue que les femmes migrantes doivent suivre en Belgique dans le cadre de leur parcours d'intégration, tout en exigeant d'elles qu'elles assistent régulièrement à ces cours.

Il est important de noter que les femmes migrantes se sentent souvent épuisées. Psychologiquement, leur estime d'elle-même peut être faible (en raison de l'exclusion qu'elles subissent). Leur apporter un sentiment de confiance et de valeur, leur fournir des espaces de soins, peuvent donc être des besoins urgents. Ainsi, quels que soient le sujet et les objectifs du programme qu'une organisation mène à destination de ce public, il est conseillé de mettre l'accent sur la création d'une atmosphère agréable permettant aux femmes de sentir qu'elles font des progrès, d'être encouragées, motivées et ressourcées. En outre, lorsque l'on conduit des activités avec des filles et femmes migrantes (ou des femmes en général), il convient d'accorder une attention particulière aux contextes potentiels de violence. Il est très complexe pour une femme victime de violence de parvenir à développer des compétences lors de programmes formels (qu'il s'agisse de compétences professionnelles, de compétences non techniques ou de compétences d'autonomisation) si la situation n'est pas correctement prise en compte (soit par la structure qui fournit un service direct à la bénéficiaire, soit par une organisation de confiance vers laquelle la femme peut être orientée). La santé et le bien-être psychique ne doivent pas être ignorés lors de la conception et de la mise en œuvre des activités, *a fortiori* car l'accès aux soins n'est pas toujours facile pour ce groupe cible. Une analyse sociologique des besoins du groupe et de chaque individu bénéficiant d'un programme est donc une condition préalable à la mise en place des services pour éviter un impact psychologique négatif sur les potentielles victimes de violences.

Quelques questions pour aider à identifier les besoins spécifiques des femmes migrantes :

- Quels sont les défis auxquels les femmes migrantes sont confrontées et quels peuvent être les obstacles qui les empêchent de participer à une activité ? - Barrière culturelle, horaire, durée du programme, peur de ce qui les attend, environnement inconnu, etc.
- Qu'est-ce qui peut les repousser ? Comment les mettre à l'aise ?
- Que faut-il prendre en considération lors de la planification de la logistique ?
- Comment adapter le contenu des sessions aux besoins spécifiques des femmes migrantes ? Quel est le moyen le plus efficace ?

LES FEMMES MIGRANTES PRIMO-ARRIVANTES

Lorsque l'on apporte du soutien à une femme migrante primo-arrivante, la première étape conseillée est de l'aider à identifier ses propres priorités, spécifiques à sa situation personnelle (sans projeter de solution "idéale" ni faire pression sur elle). Ceci est particulièrement important lorsqu'il s'agit de femmes migrantes qui n'ont pas d'éducation formelle ou de diplômes car elles ont moins d'options.

La langue est souvent un obstacle majeur à l'intégration des femmes primo-arrivantes dans la société d'accueil. Cependant, apprendre la langue du pays d'accueil n'est pas toujours la priorité de la femme concernée ou ce qu'elle considère comme le plus urgent. Elle peut être plus concentrée sur des considérations liées à sa survie et sa capacité à subvenir aux besoins de sa famille. Nous décourageons fortement l'aliénation et la moralisation qui peuvent avoir des conséquences très graves sur la santé mentale et physique des femmes migrantes.

LES FEMMES MIGRANTES MÈRES CELIBATAIRES

Il existe des points d'attention spécifiques susceptibles de permettre aux mères de famille monoparentales de mieux envisager leur projet professionnel : la gestion du temps, la garde des enfants, les croyances limitantes, entre autres, sont des enjeux importants. Il est utile de garder à l'esprit que pour certaines mères migrantes, l'option de faire garder leurs enfants dans une crèche ou par une tierce personne peut soulever des enjeux profonds liés à la conception culturelle du rôle de mère dans leur pays d'origine. Il est donc essentiel d'aborder cette question d'un point de vue interculturel, sans tomber dans le relativisme culturel ou l'ethnocentrisme. Il est souhaitable d'accompagner ces femmes dans leurs réflexions, en leur proposant par exemple, lorsque c'est possible, de passer une journée dans un lieu de garde d'enfant afin d'en observer le fonctionnement. Initier des cercles de discussion autour de cette question avec d'autres femmes migrantes peut aussi être un outil efficace.



LES SPECIFICITÉS LIÉES AUX ORIGINES CULTURELLES

Certaines spécificités peuvent exister en fonction des origines culturelles des bénéficiaires. Par exemple, les femmes originaires de Russie, d'Europe de l'Est ou de Chine (anciens pays communistes) ont souvent grandi dans un environnement marqué par un système de contrôle gouvernemental fort qui ne les a pas encouragées à développer leur capacité d'action.

Les femmes originaires d'Asie du Sud-Ouest (Inde, Pakistan), du Moyen-Orient et de certains pays à dominance culturelle arabes peuvent avoir subi de fortes pressions de la part de leur communauté, ce qui peut avoir un impact sur leur estime de soi et parfois les conduire à avoir peur de prendre leurs propres décisions.

La spécificité des femmes ayant subi un contrôle communautaire ou intime (famille et cercle proche) par rapport à celles qui ont subi un contrôle étatique réside dans les causes et mécanismes qui conduisent à l'affaiblissement de leur capacité à prendre des décisions : d'un côté, il s'agit de maintenir la paix et d'éviter les conflits, de l'autre, c'est plutôt une question de conditionnement social. Une sensibilité interculturelle est nécessaire pour aborder de manière efficaces ces spécificités, sans que cela entrave l'objectif ou les messages à transmettre lors du programme.

Comment maintenir l'harmonie dans un environnement multiethnique - Bonnes pratiques : Association AMAL (Tunisie)

Garantir une cohabitation réussie entre des femmes d'origines ethniques, de religions et de cultures différentes est l'objectif de nombreuses organisations travaillant avec des femmes migrantes.

- Cette cohésion doit être créée par l'équipe : lorsque les personnes sont traitées de la même manière, sans discrimination, par les acteurs et actrices en charge des activités, cela crée une atmosphère de respect mutuel et de solidarité, une dynamique positive entre les femmes.
- L'utilisation d'activités créatives et informelles pour s'exprimer, apprendre, partager, mettre des mots sur des expériences, peut être un outil très efficace. Par exemple, développer des échanges culinaires et permettre à des femmes d'horizons différents de cuisiner ensemble et d'apprendre à connaître les produits, les goûts et les odeurs d'autres cultures peut permettre des échanges significatifs et l'établissement d'une relation de confiance.
- Au début de chaque atelier, il est important d'expliquer les règles de confidentialité et de respect mutuel, en présentant (voire en créant collectivement) une charte des valeurs commune.
- Ne pas avoir peur d'affronter ouvertement les tensions est également très important pour pouvoir trouver un terrain d'entente sans infantiliser les bénéficiaires.

Comment maintenir l'engagement des bénéficiaires dans un programme qui leur est destiné ? - Bonne pratique : AWSA-Be (Belgique) et La Voix des Femme (Belgique)

Lorsque l'on travaille avec des groupes vulnérables tels que les filles et les femmes migrantes, il peut être difficile de maintenir l'engagement des participantes. Parfois, les femmes paraissent intéressées mais ne viennent pas à la première session, ou bien elles quittent le programme après la deuxième ou la troisième session. Les sessions en ligne ne sont pas toujours utiles. De nombreuses participantes ne suivent pas l'intégralité du programme et n'obtiennent donc pas les outils et les informations nécessaires. Comment ce problème peut-il être résolu ?

- **Trouver les causes pour trouver la solution.** Très souvent, les causes de la “disparition” d'une bénéficiaire doivent être identifiées au cas par cas. Il n'est pas toujours possible de contacter chaque bénéficiaire (la plupart des organisations n'en ont pas la capacité). Toutefois, lorsque cela est possible, il est utile d'évaluer dès le départ si la bénéficiaire est confrontée à des problèmes socio-économiques, si son attention est ailleurs (sentiment d'urgence/priorité) et si elle a accès à un environnement favorable. En fonction de la réponse à ces questions, une attention et un soutien particuliers peuvent être apportés à titre préventif afin d'éviter que les femmes n'abandonnent le programme.
- **Il est également recommandé d'adapter l'orientation des activités aux intérêts exprimés par le groupe.** Il est possible de commencer par un large éventail de sujets : droits humains, droits des femmes, violence, choc culturel, laïcité, droit au logement, institutions, sécurité sociale, droits reproductifs et sexuels, etc. Petit à petit, en fonction des intérêts du groupe (individuels et collectifs), vous pouvez adapter votre contenu. Cela s'applique quel que soit l'objectif du programme mené par l'organisation, car tout sujet donné cache un vaste éventail de préoccupations pour les femmes migrantes. Par exemple, derrière l'accès à l'emploi, on trouve la numérisation, la garde d'enfants, l'image de soi, les stéréotypes et la discrimination, la violence, etc. Il est également possible d'organiser des ateliers consacrés à des questions ouvertes et d'interroger directement le groupe sur ses besoins, ses attentes et ses souhaits, ce qui peut contribuer à instaurer un climat de confiance et à élaborer un programme d'activités sur mesure.
- De nombreuses femmes abandonnent les programmes de formation à long terme en raison de besoins vitaux, ou parce qu'elles se découragent après le rejet de leur demande de statut juridique, par exemple. Il est donc pertinent de proposer des programmes de courte durée afin que les participantes en situation précaire puissent suivre les formations jusqu'au bout.
- Lorsque cela est possible, il est également utile de proposer des ateliers "à la carte", adaptés à la situation personnelle de chacune. Cela peut permettre d'obtenir des résultats bénéfiques dans un laps de temps très court.

Quels types d'ateliers de courte durée ou "à la carte" peuvent être proposés ?

- Ateliers liés à l'augmentation de l'estime de soi ;
- Ateliers de sensibilisation pour équiper les femmes contre la violence ;
- Des ateliers post-formation pour que les femmes ne se sentent pas perdues après avoir terminé un programme. Ces ateliers peuvent être un bon moyen d'assurer un suivi avec des outils intermédiaires en fonction de la situation de chaque bénéficiaire afin de préparer à l'autonomie de manière progressive.

Selon la capacité de l'organisation, il est recommandé de maintenir le plus de contacts possibles avec les bénéficiaires (sans leur mettre la pression) : communiquer régulièrement, être proche des participantes au niveau individuel, s'adapter à leurs expériences, les encourager, etc.



Olga Tokarezyk / @ENOMW



**Idées pour maintenir
l'engagement des
bénéficiaires pendant toute la
durée d'un programme :**

- Mettre l'accent de manière répétée sur les avantages de la formation ;
- Organiser des sessions avec des femmes qui ont suivi la formation avec succès ;
- Fournir une aide financière pour les frais de déplacement ;
- Mettre en place des services de garde d'enfants et de soutien ;
- Fournir des espaces conviviaux au sein desquels les femmes peuvent s'exprimer librement ;
- Organiser un soutien individuel et pluridisciplinaire (avant, pendant et après le programme).



5. POUR UN ENGAGEMENT SIGNIFICATIF DES FEMMES MIGRANTES

PRENDRE EN COMPTE LA SANTÉ MENTALE ET LE BIEN-ÊTRE

Au cours de leur parcours de migration, outre les expériences traumatisantes vécues au préalable, de nombreuses femmes sont confrontées à toute une série de difficultés, telles que des restrictions et des obstacles à l'accès au logement, à l'éducation, à la santé, à la carrière, des revenus faibles ou inexistants, un traitement complexe de leur demande d'asile, un manque de soutien de la part du gouvernement du pays d'accueil et une discrimination dans l'accès aux services publics. Tout cela peut conduire à l'anxiété, la dépression et des troubles de stress post-traumatique chez les femmes concernées. Certaines d'entre elles associent souvent leurs émotions négatives, telles que le stress et l'anxiété, à la perte de leur statut professionnel et à un sentiment de manque de pouvoir sur leur vie. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être confrontées à des facteurs de risque en matière de santé mentale. La violence masculine, le contrôle patriarcal au sein de la famille et de la communauté, les traditions néfastes, l'exploitation sexuelle ou professionnelle, le manque de soutien social, le chômage et la pauvreté sont autant de facteurs de risque qui peuvent conduire à des conditions de discrimination et de violence aggravées et prolongées. Cela a un impact négatif à long terme sur le bien-être psychologique et la santé des femmes, qui doit être pris en compte lors de la mise en œuvre d'un programme pour les femmes migrantes.

Pour plus d'informations sur ce sujet, voir : www.migrantwomennetwork.org.

Concrètement, comment un programme pour les femmes migrantes peut-il aborder la question de la santé mentale et du bien-être ?



CONSTRUIRE DES ESPACES SÛRS



Christina Wocinte / UNSPLASH

La création d'un sentiment d'appartenance, d'un soutien émotionnel et d'un environnement propice à la guérison est importante pour mener un programme avec des femmes migrantes sans avoir d'impact négatif sur leur bien-être.



Quelques conseils pour la construction d'un espace sûr :

- Faire démarrer les activités d'un point de départ confortable et connu des participantes.
- Mettre en place des mesures pour permettre aux participantes de tisser des liens, les mettre à l'aise, créer un sentiment positif à l'égard des activités.
- Permettre à chacune de travailler et progresser à son rythme.
- Au début, donner la priorité à des activités qui permettent aux participants de parler d'elles-mêmes en toute confiance : le partage et le temps permettront d'établir la confiance.
- Privilégier les petits groupes.
- Faire interagir les participantes, les laisser poser des questions et y répondre.

RENFORCER LA CONFIANCE

En raison des violences qu'elles sont susceptibles d'avoir subies, les femmes migrantes peuvent avoir une faible estime d'elles-mêmes. Travailler sur la confiance en soi et les sujets liés à l'identité avec les filles et les femmes peut permettre de renforcer leur engagement social et d'optimiser leur capacité d'action.

Le manque d'estime de soi peut engendrer des peurs qui conduisent à la dépréciation. Pour travailler sur ce point avec les bénéficiaires, il est possible de leur demander de réfléchir collectivement à l'origine du manque d'estime de soi :

- L'enfance.
- Des parents absents ou peu compréhensifs.
- Lacunes à l'adolescence.
- Accidents de la vie.
- Traumatismes et violences.
- Discriminations et intériorisation des stéréotypes.
- Mauvaises influences.
- Hypersensibilité.
- Paroles négatives et auto-jugement.

Il est alors possible d'identifier, de discuter et de mieux comprendre les peurs liées au manque d'estime de soi :

- La peur de la critique.
- Le fait d'accorder trop d'importance à l'opinion des autres.
- Le sentiment d'infériorité, qui peut remonter à l'enfance, à une période d'humiliation, de solitude, d'impression de ne pas être aimée.
- Les difficultés ou incapacités à s'affirmer.
- L'incapacité à dire non, à se défendre ou à exprimer ses besoins.
- Le perfectionnisme.
- La tendance à se fixer des objectifs inatteignables qui conduisent à se sentir frustrée ou déçue.
- La culpabilité qui peut être un obstacle au fait d'aller de l'avant.



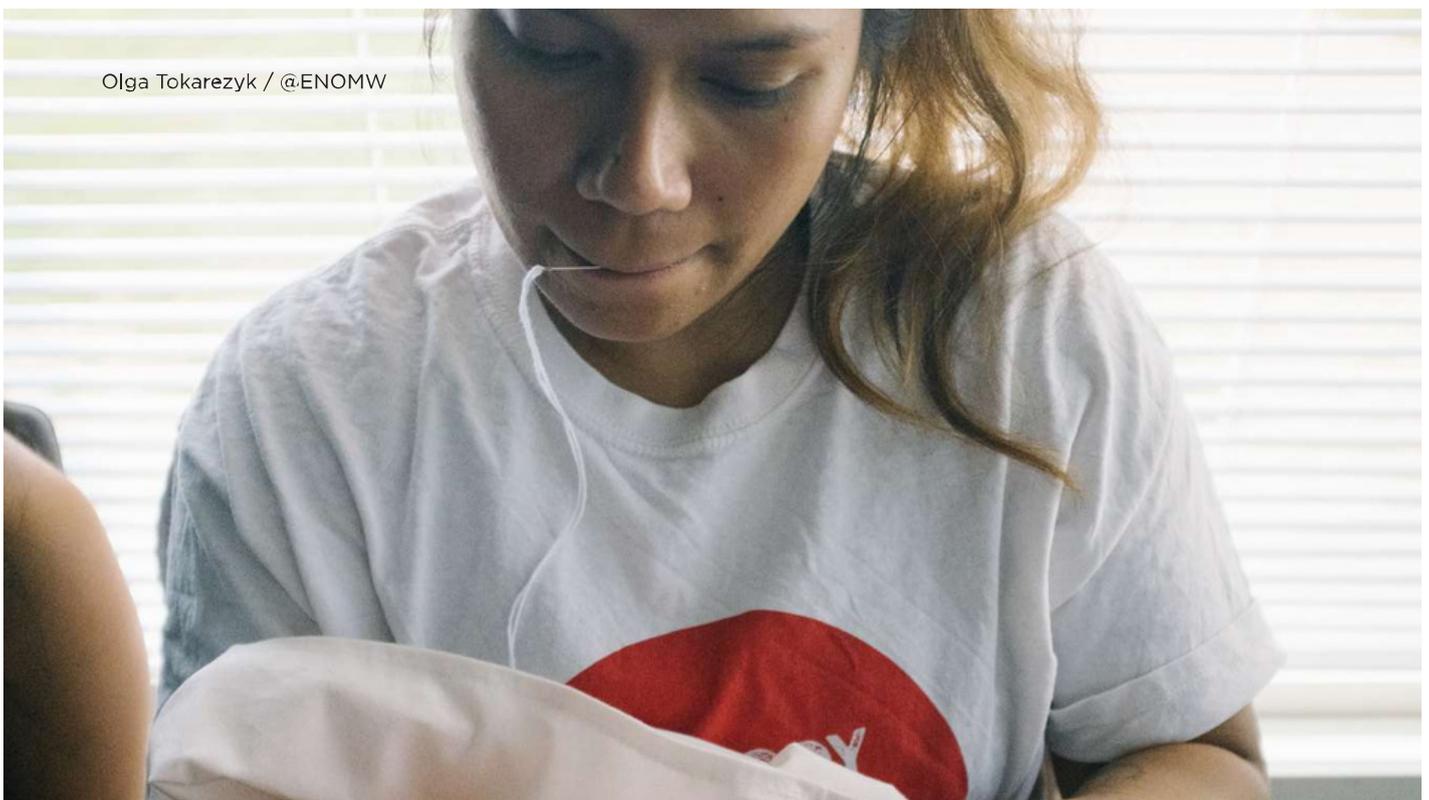
6. POUR UN ENGAGEMENT SIGNIFICATIF DES FEMMES MIGRANTES

RENFORCEMENT DES EQUIPES DANS UN CONTEXTE MULTICULTUREL

Le développement d'un socle de valeurs communes au sein d'un groupe, d'une structure ou d'une institution est une première étape importante de la construction d'un sentiment de communauté. Si la mise en place de ce cadre ne signifie pas que l'on soit d'accord sur tout, elle implique d'être intransigeant-e lorsqu'un principe fondamental est transgressé (par exemple, dans le cas de figure où des commentaires racistes et sexistes sont proférés par un-e membre de l'équipe). Ce cadre clair permet aux bénéficiaires de se sentir en sécurité car il y a une cohérence entre ce qui est dit et ce qui est fait. Lorsqu'on travaille en équipe, qu'elle soit multiculturelle ou non, une communication claire et un cadre de respect mutuel sont essentiels.

Conseils pour améliorer la cohésion d'une équipe sur le lieu de travail :

- Encourager la connaissance de soi et l'expression des systèmes de valeurs personnels.
- Connaître son cadre de référence en tant que professionnel-le, cela peut permettre de remédier aux malentendus, irritations et résistances.
- En tant que coordinateur ou coordinatrice, il est important d'œuvrer à la cohésion d'équipe en communiquant, en étant conscient-e des antécédents, des forces et des faiblesses de chacun-e et en gardant ces éléments à l'esprit lors de la délégation de tâches, de la création de groupes et de la répartition du travail.
- Il est souhaitable de partager des pratiques de responsabilisation et de solidarité au sein de l'équipe.
- Planifier des réunions d'équipe, moments d'échanges et parfois de confrontation qui sont importants pour permettre à chacun-e de réfléchir à ses représentations et de réaffirmer les valeurs communes.
- Prévoir des temps d'évaluation collective des processus, des projets et des activités.
- Organiser des activités de "*team building*" pour l'équipe - au-delà des projets professionnels - afin de vivre des moments personnels au sein de l'équipe pendant les heures de travail.



Olga Tokarezyk / @ENOMW



Idées d'activités de team building :

- **Activités liées au corps et au mouvement**
 - Les participant-es imaginent qu'ils et elles sont des aimants qui s'attirent ou se repoussent. Ils et elles doivent suivre le mouvement de quelqu'un d'autre. C'est un moyen de relâcher le contrôle et d'instaurer la confiance au sein de l'équipe.
 - Sport.
 - Activité de méditation et de relaxation.

- **Activités liées à la nature**
 - Construction de terrariums.
 - Compostage des déchets de cuisine en terre.
 - Apprentissage de la culture et de l'utilisation d'herbes aromatiques dans un environnement urbain et développement de techniques de culture de base.
 - **Ikebana** : art de l'arrangement floral qui n'est pas sophistiqué, difficile ou coûteux. Cette technique se concentre sur trois éléments, un élément d'enracinement qui symbolise la terre, un élément central qui représente l'individualité et un élément d'élévation qui matérialise les objectifs personnels.
 - Promenades guidées dans la nature.



7. CONCLUSION ET CONTACTS

Cette boîte à outils offre l'opportunité aux professionnel·les travaillant avec des filles et des femmes migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées de s'interroger sur leurs représentations et leurs limites et de prendre du recul sur des situations qu'ils et elles ont pu rencontrer dans leur pratique. Les conseils prodigués ici permettront, nous l'espérons, des discussions ouvertes au sein des équipes multiculturelles et entre les équipes et les bénéficiaires.

Une boîte à outils est toujours vivante et adaptable et nous encourageons les lecteurs et lectrices à se l'approprier, développer leur propre expertise, se tenir à jour et faire preuve de flexibilité ainsi que de résilience face aux défis spécifiques auxquels il et elles sont confronté·es.

Enfin, nous rappelons l'importance du travail des organisations de société civile et d'autres structures travaillant directement avec les filles et les femmes migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées. Nous encourageons et soutenons les groupes de défense des droits des femmes dirigés par des femmes migrantes en Europe et ailleurs.

CONTACTS



Site: www.awsabe.be



Email : awsabe@gmail.com



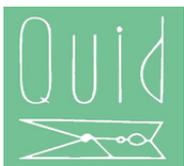
Facebook : [@awsabe](https://www.facebook.com/awsabe)



Instagram : [@awsaawsabe](https://www.instagram.com/awsaawsabe)



AWSA-Be
Arab Women's Solidarity Association-Belgium
جمعية تضامن المرأة العربية- بلجيكا



UniversidadeVigo



Funded by the Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF) of the European Union