



iWORLDPLACES

**Engagement significatif et intégration
des femmes migrantes**





Autrices : Alyssa Ahrabare et Alicia Arbid



Olga Tokarezyk / @ENOWM



Table des Matières

1. AVANT-PROPOS ET OBJECTIFS	3
AWSA-Be	
Objectifs de l'outil pédagogique	
Autrices	
2. WORLDPLACES : PROJET ET PARTENAIRES	6
Le projet	
Les partenaires	
3. RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES	9
Questionner les préjugés personnels et les stéréotypes et développer une sensibilité interculturelle	
Trouver un équilibre entre l'atteinte de l'objectif du programme et le maintien de l'action personnelle de chaque bénéficiaire	
Travailler en réseau	
Tenir compte de la dynamique de la séance lors de la conception du programme	
Penser à l'accessibilité	
Créer une politique d'évaluation des risques	
Faire attention à votre façon de communiquer	
Continuer à évaluer et à adapter	
4. ENGAGEMENT SIGNIFICATIF DES FEMMES MIGRANTES : Comprendre les spécificités du groupe cible	19
Le groupe social des femmes	
Femmes migrantes	
Femmes migrantes nouvellement arrivées	
Mères migrantes en tant que parents seuls	
Spécificités liées au contexte culturel	
5. ENGAGEMENT SIGNIFICATIF DES FEMMES MIGRANTES : la santé mentale et le bien-être	30
Création d'un espace sûr	
Renforcement de la confiance	
6. ENGAGEMENT SIGNIFICATIF DES FEMMES MIGRANTES : Team building dans un cadre multiculturel	33
7. CONCLUSIONS ET CONTACTS	37

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, dans leur pays d'accueil et dans leur pays d'origine. Inspirée par AWSA International, fondée en 1982 par la féministe égyptienne Dr Nawal El Saadaoui, l'association a été fondée en juin 2006 et est indépendante de toute affiliation politique ou religieuse. Depuis 15 ans, AWSA-Be crée des outils pédagogiques sur différents sujets : féminisme, cultures arabes, identité et stéréotypes, le corps des femmes, la santé sexuelle et émotionnelle, l'interculturalité, etc. AWSA-Be propose des programmes de formation basés sur ces contenus. Ces formations sont dirigées envers les professionnel·les qui mènent des activités avec des femmes et des hommes migrants (entre 18 et 65+) et avec les jeunes (dans les écoles et les maisons des jeunes). En outre, AWSA-Be propose également des ateliers d'auto-développement autour des thèmes de la construction de l'estime de soi, la déconstruction des croyances limitantes et l'amélioration de la gestion émotionnelle, avec l'accompagnement d'une coach de vie professionnelle. En plus de ses activités éducatives, AWSA-Be organise des événements socioculturels pour sensibiliser aux droits des femmes et jeter des ponts entre les différentes cultures. Enfin, l'organisation est activement impliquée dans divers réseaux et plateformes féministes pour lutter contre la violence à l'égard des femmes et des filles et améliorer l'accès de toutes les femmes aux droits fondamentaux.



AWSA-Be considère les femmes et les filles migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile comme étant à l'intersection de plusieurs systèmes de violence entrelacés (notamment racisme et sexisme). Ainsi, le renforcement de l'estime de soi et le renforcement des capacités de ces femmes, du monde arabe et d'ailleurs, s'aligne profondément avec les valeurs et l'objectif de l'organisation. Cet outil pédagogique reflète des années d'actions de terrain avec les femmes et les filles migrantes. Il est le fruit de la collaboration entre AWSA-Be et le Réseau européen des femmes migrantes, une plateforme rassemblant plus de 50 organisations travaillant avec des femmes et des filles migrantes à travers l'Europe.

Plus d'infos : www.awsa.be

Outils pédagogiques d'AWSA-Be : <https://www.awsa.be/fr/page/outils-pedagogiques>



OBJECTIFS

L'objectif de cet outil pédagogique est de fournir des conseils et des bonnes pratiques sur le thème de l'engagement significatif et de l'intégration des femmes migrantes.

Les supports pédagogiques présentés ont été adaptés aux besoins spécifiques du consortium du projet WORLDPLACES mais peuvent être appliqués par n'importe quelle organisation qui fournit des services ou travaille au niveau local avec des femmes et filles migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées.

Cet outil pédagogique se concentre principalement sur la fourniture d'une méthodologie pour les activités autour du renforcement de la confiance, du corps, de l'identité et patrimoine culturel, ainsi que la création d'un espace sûr pour les femmes et les filles 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 professionnel·les à développer des approches interculturelles et féministes, et en brisant les préjugés sur les femmes migrantes, cet outil pédagogique vise à promouvoir le dialogue et la compréhension mutuelle entre les différentes communautés.



AUTRICES

Alyssa Ahrabare est une experte juridique spécialisée en droits humains et libertés fondamentales. Militante féministe, elle est chargée de mission du Réseau Européen des Femmes Migrantes, porte-parole d'Osez le féminisme ! et vice-présidente de la coordination française pour le 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 la fondatrice d'une entreprise 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 d'intimidation.

Alicia Arbid est née en 1986 en RDC. Moitié Libanaise/moitié Belge, elle est titulaire d'un Master en Presse et informations. Elle travaille comme coordinatrice de Arab Women's Solidarity Association-Belgium de 2010 à 2022. Depuis 12 ans, elle a développé des expériences de terrain interculturelles à Bruxelles et une expertise sur les droits des femmes avec un accent particulier sur les femmes du monde arabe. Elle intervient dans le cadre d'EVRAS (le programme belge pour la promotion de l'éducation sexuelle et affective) et donne des formations aux professionnel·les dans le cadre des missions en éducation permanente. Elle intervient aussi lors de conférences et séminaires en Belgique et au niveau international pour partager de 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 dans d'autres associations féminines et culturelles.

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

2. Worldplaces : le projet et les partenaires

Le projet

Dans toute l'Union européenne, les femmes migrantes rencontrent des obstacles considérables pour accéder à un emploi et le maintenir, bénéficiant par conséquent de moins de possibilités d'intégration.

Les lieux de travail sont de formidables pôles d'intégration ; néanmoins, tous les lieux de travail ne sont pas dans une mesure égale accessibles aux femmes migrantes sans éducation formelle ni compétences. Cela se traduit par une exclusion des processus d'intégration et de la vie professionnelle. En s'appuyant sur les meilleures pratiques d'intégration en milieu de travail, Worldplaces vise à rassembler les secteurs publics et sans but lucratif avec des employeurs à but lucratif dans des réseaux locaux permanents multipartites pour réduire la discrimination persistante à l'égard des femmes issues de l'immigration.

Le projet WorldPlaces implique des partenaires en Italie, Portugal, Grèce, Belgique, Autriche et Allemagne, ainsi que des organisations paneuropéennes telles que le Réseau européen des femmes migrantes. L'objectif collectif du consortium est de promouvoir une meilleure et plus épanouissante intégration des femmes migrantes sur le lieu de travail. Pour ce faire, le projet vise à créer une série d'outils pédagogiques et à mener des actions et des ateliers à travers l'Europe sur différentes thématiques : participation des femmes migrantes, leadership, équilibre travail-vie, échanges linguistiques et culturels sur le lieu de travail, corps et identité.



Les partenaires

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles



Le Réseau européen des femmes migrantes (ENoMW) est une plateforme laïque multiethnique et dirigée par des femmes migrantes qui réunit des ONG qui travaillent pour les droits des femmes migrantes en Europe. Les valeurs fondamentales d'ENoMW sont égalité, justice et féminisme. Les membres du réseau vont d'associations de services, aux ONG axées sur le plaidoyer et la recherche. Les membres d'ENoMW couvrent un large éventail de sujets dans le domaine des droits humains des femmes migrantes et réfugiées.

L'autonomisation, la lutte contre la discrimination et l'accès à la justice et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles (VAWG) sont les activités principales. ENoMW s'efforce de lutter contre la discrimination et de promouvoir les droits et les intérêts des femmes migrantes et réfugiées en Europe grâce à un plaidoyer coordonné, l'échange d'informations, des activités, projets et événements de renforcement des capacités, et en représentant les membres d'ENoMW aux niveaux européen et national. Le réseau vise à renforcer le leadership des femmes migrantes, en augmentant leur visibilité et célébrant leurs contributions aux sociétés européennes. ENoMW reconnaît que la discrimination à l'égard des femmes est historiquement ancrée dans d'autres projets patriarcaux tels que le colonialisme, l'impérialisme, la guerre et l'exploitation des ressources naturelles. La discrimination des femmes fondée sur le sexe est intrinsèquement liée et aggravée par d'autres formes d'oppression fondées sur la race, l'ethnie, la classe, l'âge, le statut juridique, le handicap et l'orientation sexuelle. La violence masculine est un problème pandémique qui touche les femmes de toutes cultures, classes et ethnies et se manifeste aux niveaux interpersonnel, communautaire et institutionnel : c'est pourquoi nous nous engageons politiquement pour l'élimination des causes profondes systémiques de cette violence.

Plus d'informations : www.migrantwomennetwork.org

Construire une meilleure entreprise. Concevoir des solutions percutantes. (Ré)imaginer le futur... Impact HUB est une communauté d'entrepreneur-ses, de créateur-trices, d'innovateur-trices et d'intrapreneur-ses axées sur l'impact qui veulent agir – aujourd'hui – pour créer un avenir meilleur pour les humains et la planète.

Impact HUB est un catalyseur de l'action entrepreneuriale depuis plus de 15 ans. L'organisation a commencé en 2005, avec une communauté, dans une ville. C'était un espace pour tous ceux et celles qui avaient une idée pour un monde meilleur afin de se rencontrer et de collaborer - un lieu où les idées se transformaient en un impact. Aujourd'hui Impact HUB est un réseau mondial de 24 250 personnes motrices de changement - composé de plus de 100 communautés dans plus de 60 pays sur les 5 continents.

Plus d'infos : www.impacthub.net

Les partenaires



Le modèle d'entreprise sociale de Quid est basé sur la conviction qu'en transformant les limites du monde et de la société en points de départ, le marché peut développer de nouveaux modèles commerciaux innovants. La mission de la structure commence là où d'autres s'arrêtent. C'est là où la chaîne de valeur du tissu se termine, que le processus de conception et de fabrication de Quid commence. Là où le marché du travail est discriminatoire, Quid construit des expériences de leadership et de formation inclusives. Aujourd'hui, Quid compte 133 salarié.es dont 67% avec une expérience de marginalisation dans le travail, 83% sont des femmes. Depuis 2013 l'entreprise a créé plus de 213 emplois. Et grâce à sa chaîne d'approvisionnement circulaire, elle a prolongé le cycle de vie de plus de 1 170 tissus en collaborant avec 50 fabricants, entreprises et marques dans le domaine des textiles dans tous les quartiers historiques de la mode en Italie.

Plus d'infos : www.quidorg.it



SPEAK est une organisation basée dans 24 pays qui propose des cours de langue à des groupes qui se rencontrent en personne et en ligne pour apprendre ensemble. La plateforme est ouverte à tous celles et ceux qui souhaitent apprendre une langue sans aucune condition ni restriction. La méthodologie d'enseignement de SPEAK est basée sur des jeux, des conversations et des activités de groupe. Au-delà d'offrir un espace sûr pour apprendre de nouvelles langues, SPEAK vise à construire des ponts entre différentes personnes et cultures. SPEAK compte 60 000 participant-es réparti-es sur 203 pays, partageant 60 langues. L'organisme s'associe à des prestataires de services travaillant avec des groupes vulnérables spécifiques qui orientent leurs bénéficiaires vers eux. Certains de ces partenaires travaillent avec des femmes migrantes et réfugiées, et en conséquence des groupes spécifiques ont été créés, adaptés aux besoins de ce public. Plus d'infos : www.speak.social/en/

Génération 2.0 RED est une organisation sans but lucratif de personnes de divers horizons travaillant ensemble pour promouvoir une participation égale dans une société multiculturelle grâce à l'autonomisation de la communauté. L'organisation combine action et recherche, dans le but de promouvoir droits humains, égalité et diversité, lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination en général. 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 sensibles, sans distinction d'origine, de nationalité, de religion, de sexe ou d'orientation sexuelle. Elle fournit des services aux personnes migrant.es tous les jours gratuitement, participe à des festivals et organise de nombreux événements et actions en faveur des droits humains. De plus, la structure a fait des campagnes qui ont mené au droit à la citoyenneté grecque pour des enfants de migrant-es. Génération 2.0 RED est le fruit de la fusion de Second Generation, qui était actif en tant que groupe informel depuis 2006, et l'Institut pour les droits, l'égalité et la diversité (i-RED), en décembre 2013.

Plus d'infos : www.g2red.org/el/about-us/



Generation 2.0
For Rights Equality & Diversity

3. RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

Cette section traite des recommandations générales sur les mesures préventives et l'approche globale que les autrices de cet outil pédagogique conseillent de prendre lors de la conduite d'activités avec des femmes et des filles migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées.



Questionner les préjugés personnels et les stéréotypes, et développer une sensibilité interculturelle

Les femmes migrantes sont confrontées à des stéréotypes et à des préjugés qui façonnent leur perception du monde. 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 les femmes et les filles migrantes ont aussi leurs sensibilités**, leurs expériences et leurs stéréotypes intériorisés, ainsi qu'un degré plus ou moins grand de sensibilité interculturelle. En tant qu'animateurs·trices, nous sommes humains et nos expériences nous ont façonné·es et façonné nos perceptions. Face à certaines situations, les émotions peuvent monter : c'est naturel. La clé pour y faire face, c'est **être conscient de ses propres sentiments et limites**. Par conséquent, 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 contribue également à créer un espace où les femmes et les filles migrantes peuvent se sentir **libres de partager leurs expériences**, leurs peurs et les obstacles auxquels elles sont confrontées dans leur vie de tous les jours. De plus, cela permet aux animateurs de ne pas prendre personnellement les réactions ou les interventions des bénéficiaires, ce qui est un aspect important du travail avec un groupe vulnérable. Quelqu'une qui quitte la pièce ou qui ne s'engage pas dans une activité spécifique peut signifier beaucoup de choses : un traumatisme qui refait surface jusqu'à ne pas comprendre pleinement ou mal interpréter les objectifs d'une activité. Si l'animateur·trice parvient à rester **flexible et compréhensif·ve**, il-elle peut désamorcer des situations tendues et permettre à chacune de profiter et d'apprécier pleinement l'activité proposée.



Trouver un équilibre entre l'atteinte de l'objectif du programme et le maintien de l'indépendance de chaque bénéficiaire

Les professionnel·les travaillant avec les femmes migrantes peuvent parfois manifester des attitudes d'aliénation, de moralisation, d'impuissance vis-à-vis de leurs publics : cela peut être 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 discuter de sujets liés à la sexualité** avec des femmes africaines parce qu'ils-elles s'attendent à ce que le sujet soit tabou pour elles. Cependant, ces femmes, tout comme n'importe qui d'autre, ont besoin d'un **accès approprié à l'information** lorsqu'il s'agit de leur santé, y compris la santé et les droits sexuels et reproductifs. Certains professionnels expriment leurs **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 professionnels rapportent qu'ils ne se sentent pas légitimes d'aborder certains sujets, notamment en rapport avec les valeurs religieuses ou culturelles. Du point de vue des autrices, combattre ces obstacles en **s'informant auprès d'organisations spécialisées, en participant à des formations, en lisant, ou simplement en communiquant ouvertement et honnêtement avec son groupe cible** est très nécessaire. En effet, parfois, les bonnes intentions telles que ne pas offenser qui que ce soit conduisent à l'infantilisation et aux préjugés alors que les droits humains des femmes sont non négociables et inaliénables, peu importe l'origine, la culture ou la religion. Il est conseillé de ne **projeter aucune idée préconçue sur ce que la bénéficiaire veut ou ce qui est "le mieux" pour elle**. Une approche où des espaces de dialogue et de flexibilité sont ouverts est très encouragée. Un des défis est de trouver une posture encourageante et respectueuse de l'autonomie et de l'individualité de chacune. Il ne s'agit pas de penser ou dire les choses à la place des bénéficiaires. Il s'agit au contraire de les aider à collecter les informations et les outils dont elles ont besoin pour résoudre leurs propres problèmes, et de les encourager, tout en respectant l'autonomie de chaque femme, afin d'éviter de créer des situations de dépendances.

Comment donner l'espace aux bénéficiaires pour faire leurs propres choix ?

Bonne pratique : La Voix des Femmes (Belgique)

Lorsque les femmes migrantes s'inscrivent à des cours d'alphabétisation, de nombreux prestataires de services tendent à les orienter vers des parcours professionnels spécifiques qu'ils-elles envisagent comme adaptés au groupe cible. Cependant, cela peut avoir l'effet pernicieux de contrarier la femme si elle sent qu'on lui impose quelque chose auquel elle n'a pas été préparée.

Une bonne pratique consiste à **accompagner progressivement la réflexion autour d'un parcours professionnel**. Par exemple, discuter de la sécurité sociale, des avantages d'avoir un emploi et gagner son indépendance en tant que femme, etc. **Donner du sens est essentiel** : ce à quoi elles peuvent s'attendre va au-delà d'un salaire : il peut s'agir de sortir de chez soi, participer à un système de solidarité, être indépendante, ouvrir des possibilités, faire autre chose que d'être toujours avec les enfants, rééquilibrer une relation, etc. Aborder ces différents sujets peut conduire la bénéficiaire à vouloir entreprendre des actions 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 qu'elles ne soient prêtes ou sans tenir compte de leur volonté. Souvent, le **cheminement de carrière qui leur est imposé est stéréotypé** (il est souvent lié au nettoyage et à la cuisine). Supposer qu'elles ne peuvent être employées que dans ces domaines vient de préjugés. Cependant, penser qu'elles ne peuvent pas s'épanouir dans les secteurs dits « féminins » peut aussi avoir un impact négatif. La clé est d'adopter une approche féministe et de travailler avec les bénéficiaires sur **l'indépendance, l'autonomisation et l'estime de soi**. Si elles sont sans emploi, beaucoup de femmes ne considèrent pas le travail invisible qu'elles fournissent pour la famille (garde d'enfants, comptabilité, travaux administratifs, etc.) comme ayant de la valeur. Changer la façon dont elles se perçoivent elles-mêmes et voient leur travail peut leur donner plus de confiance et les encourager à trouver un emploi selon leurs propres conditions, objectifs et normes. En outre, la **promotion d'exemples positifs** peut également être un puissant moyen d'inspirer les femmes. Par exemple, l'organisation d'ateliers ou de réunions informelles où les femmes qui ont complété avec succès l'un des programmes du fournisseur de services (que ce soit des cours de langue, d'intégration à l'emploi ou toute autre activité) viennent rencontrer des femmes qui sont actuellement impliquées dans le même programme peut avoir un grand effet de motivation.

Travailler en réseau

Lors de la conduite d'une activité ou d'un programme avec des femmes et des filles migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées, les rôles de chaque co-animateur-trice doivent être prédéterminés et clairs dès le début afin d'optimiser le travail et les résultats. Il est également conseillé de **travailler en réseau et préparer les contacts d'organisations de confiance travaillant sur des questions diverses liées à la violence à l'égard des femmes**, à l'accès des femmes aux droits et à la santé (y compris santé sexuelle et reproductive), conseils juridiques, soutien administratif, services pour les familles, etc. Les femmes et les filles migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées sont confrontées à de multiples formes de violence et discrimination à l'arrivée dans le pays d'accueil, parmi lesquelles des retards administratifs, la bureaucratie, ainsi qu'un manque de considération 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 **leur fournir un réseau de soutien clair et fiable**, et de pouvoir les orienter vers des partenaires appropriés lorsque notre structure ne peut pas leur fournir un service adéquat en fonction de leur situation particulière. Lorsque cela est possible, un travail individuel personnalisé et ciblé avec chaque bénéficiaire permet de bien comprendre chaque situation individuelle et fournir les meilleures solutions possibles. Cela demande un temps d'accompagnement assez conséquent et une **équipe pluridisciplinaire** avec des qualifications diverses (travailleurs sociaux, psychologues, enseignants, juristes, etc.). Quand ce n'est pas possible, comme mentionné ci-dessus, travailler en réseau est une bonne alternative. Correctement formée, l'équipe en charge sera en mesure de proposer des références efficaces afin que les femmes ne doivent pas passer par plusieurs contacts inutiles.



Tenir compte de la dynamique de la séance lors de la conception du programme

Quels que soient les sujets, les objectifs et la durée de l'activité, l'efficacité dans la réalisation des objectifs repose en grande partie sur une bonne réflexion sur le programme afin de **fournir suffisamment d'espace et de temps** pour que les bénéficiaires assimilent pleinement le contenu qui leur est proposé. Combattre l'envie d'en faire trop à la fois est un aspect important de la planification d'une activité gérable et efficace. De plus, il est **utile d'alterner entre différents outils et techniques**. Des **activités dynamiques et participatives peuvent succéder aux séances théoriques**. Des **moments de détente** et de temps libre peuvent être inclus pour s'assurer que les bénéficiaires ne sont pas submergées par trop d'informations. De plus, ces moments informels sont utiles pour permettre aux participantes de se rencontrer et d'approfondir la cohésion et la confiance au sein du groupe. Il est conseillé de laisser aux participantes leur propre gestion de l'espace et du temps, en particulier lorsqu'il s'agit d'aborder des sujets lourds tels que la violence contre les femmes. Permettre aux participantes de quitter la salle quand elles en ont envie peut prévenir des cas de retraumatisation et permettre la création d'un espace sûr.

L'**adaptabilité** reste un aspect clé lors de la conduite d'une activité auprès de tout type de public : détecter si les bénéficiaires participent dans le contenu et les activités proposées, évaluer si la dynamique du groupe est positive et agir en conséquence sur place (tout en gardant une cohérence au sein de l'équipe d'animateur-trices et en accord avec les objectifs de la séance) peut sembler un équilibre difficile à trouver, mais cela vient avec l'expérience et une bonne planification.

Travailler dans une équipe de plusieurs animateur-trices avec des rôles clairement définis est d'une grande aide pour cela. Par exemple, si un animateur-trice se concentre sur la gestion du temps, cette personne est moins active que celui-celle qui présente le contenu, et peut maintenir une vision globale sur les participantes pour évaluer si quelqu'une se sent exclue, ne participe pas ou réagit mal au contenu ou à un animateur en particulier. En faisant cette évaluation, il est, encore une fois, important de **ne rien présumer** : le fait qu'une personne ne parle pas ne signifie pas nécessairement qu'elle ne fait pas attention par exemple. Lorsque vous repérez une bénéficiaire qui ne semble pas s'engager pleinement dans l'activité, parler avec elle en privé, de manière sensible, et ouvrir une discussion peut permettre d'avoir une idée plus claire de ce qui se passe. Une fois l'évaluation terminée, il est important de résoudre la situation en collaboration avec les autres animateur-trices. En effet, s'assurer que l'équipe qui conduit l'activité est au même niveau d'information et sur la même longueur d'onde concernant l'approche et les objectifs est un aspect crucial car tout écart peut être facilement repérable par les bénéficiaires et créer une perte de confiance.

Penser à l'accessibilité

L'**accessibilité** des activités prévues doit être considérée en fonction des spécificités du groupe cible. En ce qui concerne les femmes et les filles migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées (ou les femmes en général) les **horaires d'atelier, les cadres non mixtes et l'accès aux outils numériques (Internet, ordinateur, logiciels ou programmes spécifiques, etc.)** sont des aspects pertinents.

Suite à la pandémie de COVID, le secteur de la société civile (et la société dans son ensemble) s'est rendu compte de **l'importance de l'accès à la technologie et aux compétences numériques** (ou leur absence) de nos bénéficiaires. L'adaptation de nos activités et nos contenus est crucial. Il est par exemple possible de créer une formation aux compétences numériques pour les femmes, afin de leur permettre d'accéder à des programmes en ligne ou les soutenir dans leur recherche d'emploi.

L'**adaptation du matériel aux niveaux de lecture et d'écriture** de chaque groupe est un autre aspect dont il faut être conscient. Lorsque cela est possible, il est bien sûr conseillé de fournir des **traductions et des interprétations**, des documents dans plusieurs langues et mener des activités dans une langue que tout le monde peut comprendre. Lorsque ce n'est pas possible, la difficulté et l'inconfort de la situation peuvent être reconnus par l'animateur en encourageant la solidarité entre les participantes qui peuvent s'entraider pour bien comprendre ce qui se passe et s'exprimer.

La **localisation et l'environnement de l'atelier** (bruit, degré d'animation environnante, extérieur ou intérieur, accessibilité aux personnes en situation de handicap, éclairage, intimité, etc.) jouent également un rôle essentiel dans la création d'un espace adéquat en accord avec les objectifs de la séance.



Créer une politique d'évaluation des risques

Il est important d'évaluer et d'anticiper les risques que les participantes prendront lorsqu'elles participent aux activités proposées. Qui laissent-elles à la maison ? Est-ce que ces activités laissent une trace numérique pour laquelle elles peuvent subir des représailles ? Sont-elles en danger ? Vivent-elles dans une communauté très contrôlée ? Comment peut-on **évaluer le risque auquel une personne fait face une fois qu'il ou elle a participé à une activité** ? Toutes ces questions doivent être posées et résolues avant que des ateliers aient lieu.

- Formez les participantes à reconnaître et comprendre les risques qu'elles encourent, et avoir un plan de sécurité.
- Veillez à ce que le secret professionnel soit respecté.
- Soyez prêt à faire face à un traumatisme et partagez des contacts utiles.



Pour aller plus loin... : "Trauma Tapping and Havening Techniques"

Les techniques "Trauma Tapping and Havening" ont été créées par Ulf Sandström et Gunilla Hamne de Suède, qui ont travaillé pendant plus de 10 ans au niveau international auprès des populations exposées au stress et aux traumatismes à cause de génocides et de conflits, dans les prisons, des enfants soldats et des femmes victimes de violences sexuelles.

Faire attention à votre façon de communiquer

Une communication **ouverte et claire** est essentielle à la bonne réalisation des objectifs du programme. Dans ce cadre, il est utile de faire attention aux mots que l'animateur·trice utilise pendant l'activité afin que les idées soient bien comprises par toutes. **Expliquer les mots et les concepts**, même lorsqu'ils peuvent sembler évidents pour l'animateur·trice, est un autre aspect important. S'il apparaît qu'une ou plusieurs participantes ne saisissent pas ce qui est dit, il est recommandé d'**utiliser une autre formulation ou d'inviter une autre participante à expliquer avec ses propres mots**.

L'utilisation d'un langage grossier pour décrire des situations de violence doit être évitée afin de ne pas déclencher de mauvaises réactions parmi les bénéficiaires. En posant des questions aux participantes, il est conseillé de se rappeler de ne pas s'attendre à une réponse spécifique, mais plutôt d'essayer de rebondir sur chaque commentaire pour permettre une réflexion collective et une approche sans jugement. Il n'y a pas de style ou de posture unique qui devrait être plus valorisé que d'autres en matière d'animation, les participantes ne se sentiront pas à l'aise si l'animateur ne l'est pas. Donc, essayer d'imiter l'approche de quelqu'un d'autre n'est pas conseillé.

Pour l'animateur·trice, faire attention à **ne pas véhiculer de stéréotypes ou de généralisations** dans son discours est également déterminant. Définir les mots et les expressions qui sont utilisés peut aider : qu'est-ce que cela signifie d'être une « femme migrante », de qui parlons-nous ?

Enfin, d'un point de vue pédagogique, il apparaît plus efficace de prendre comme **point de départ ce qui est connu collectivement**, les expériences et parcours des participantes, ce qu'elles savent déjà, puis, à partir de là, les amener à découvrir de nouvelles idées.

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

- Clarifiez les attentes et les résultats attendus du programme.
- Optez pour des séances plus courtes dans un programme plus complet.
- Identifiez les priorités avec les participantes.
- Concentrez-vous sur un petit groupe.
- Prévoyez du temps pour des échanges personnels - et pas seulement professionnels.
- Travaillez lentement, en tenant compte du profil des participantes, leur permettant de s'exprimer longuement afin d'identifier leur peurs et inquiétudes.

Continuer à évaluer et à adapter

Il n'y a pas de recette ni de manière adéquate unique de faire les choses, mais il faut constamment **évaluer et réadapter selon les besoins et réactions du public, le(s) contexte(s) et les moyens disponibles.**

L'évaluation est un aspect essentiel de la prestation de services de qualité et bien adaptés. Cela suggère de passer du temps avec les bénéficiaires pour parler de ce qu'elles ont retiré des activités et comment cela se rapporte ou non à leurs propres vies et expériences. Ces évaluations peuvent se faire par différents moyens : entretiens avec les bénéficiaires, formulaires, questionnaires en ligne, questions ouvertes et fermées, feedback avec des outils spécifiques comme des photos, etc.

Il est important de ne pas changer les mots et les formulations utilisées par les participantes aux évaluations afin de donner un sens à ce qu'elles vivent et ressentent. Par exemple, cette phrase recueillie dans un formulaire d'évaluation "Avec cet atelier, je suis sortie du silence" indique l'autonomisation et la conscience personnelle en plus de la rupture collective du silence.

Quelques questions à poser aux animateurs·trices (ou à eux·elles-mêmes) pour évaluer leur travail et leur progrès :

- Comment vous sentez-vous et comment vous évaluez-vous ? (Communication, posture, etc.).
- Comment voyez-vous l'évolution de vos activités/ateliers concernant les spécificités de vos participantes ?
- Comment cet atelier/projet est-il vécu par les bénéficiaires (témoignages et retours) ?

4. ENGAGEMENT SIGNIFICATIF DES FEMMES MIGRANTES :

Comprendre les spécificités du groupe cible

Olga Tokarezyk / @ENOMW



Chaque groupe a ses spécificités et ses besoins. Analyser ceux-ci sans trop maintenir un cadre d'action rigide est un autre équilibre à trouver quand on travaille avec un groupe vulnérable.

Cette section vise à fournir au lecteur quelques modèles d'analyse qui devraient être confrontés avec des réalités du terrain, qui sont toujours différentes, changeantes et surprenantes. Comprendre un groupe et ses besoins spécifiques ne doit pas empêcher de reconnaître l'individualité de chacun à l'intérieur de ce groupe.

Pour mieux comprendre les difficultés et les besoins d'un groupe cible, une **approche interculturelle, féministe et sociologique est recommandée**. En ce qui concerne les femmes et les 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 confrontées et ont été confrontées, selon les 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**. Donc, pour bien comprendre ce groupe cible et ses spécificités, il est utile de les considérer à travers leurs expériences de femmes, de femmes d'origine immigrée, et en tant que femmes qui peuvent être confrontées à d'autres formes de discrimination (âge, orientation sexuelle, handicap, etc.). Tout en tenant compte de tous 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 qu'ils sont plutôt entrelacés et inséparables.

Le groupe social des femmes

Les femmes, en tant que groupe, sont confrontées à la discrimination et à la violence commises en raison de leur sexe.

Cette violence peut prendre la forme de violences verbales, psychologiques, physiques, sexuelles, économiques ou abus administratifs. Dans sa forme extrême, elle peut s'apparenter à un meurtre, auquel on peut faire référence comme « féminicide » (meurtre d'une femme parce qu'elle est une femme). On compte environ 50 féminicides chaque semaine dans les États membres de l'Union européenne. Pour parler de ce type de violence, beaucoup d'organisations féministes choisissent d'utiliser l'expression « violence masculine envers les femmes et les filles ». En effet, dans l'écrasante majorité des cas, ces violences sont perpétrées par des hommes contre les femmes (95 % des violences domestiques envers les filles et les femmes sont commises par des hommes, par exemple). La violence masculine à l'égard des femmes et des filles existe dans tous les pays du monde et affecte tous les aspects de la vie des victimes. Elle se produit à travers les cultures, les religions, les communautés et les âges. L'idée que la violence à l'égard des femmes et des filles constitue un **continuum** a été conceptualisée par la Professeur Liz Kelly en 1988. Le concept de continuum implique que la violence masculine contre les femmes et les filles, quelle que soit sa nature, est le **résultat de rapports de force structurels entre les sexes**. Cela implique également que ces violences, aussi diverses soient-elles, reposent sur des **racines communes**.

En plus de ces violences, les femmes, en tant que groupe, sont confrontées à des inégalités dans tous les aspects de la vie privée et publique (foyer, lieu de travail, espaces politiques, rue, etc.).

Quelques chiffres...

- Selon les derniers chiffres d'Eurostat, le fardeau des **tâches domestiques** repose encore principalement sur les femmes en Europe. **En moyenne dans l'UE, 79 % des femmes cuisinent et effectuent des tâches ménagères tous les jours, contre seulement 34 % des hommes.** En plus de ce travail principalement invisible, non rémunéré et sous-évalué de cuisine, nettoyage, planification et organisation, les femmes portent également un **fardeau « émotionnel » et « mental » en prenant soin de leurs familles.** Ce rôle de fournisseur principal de soins pour les enfants et le conjoint est encore largement compris comme incombant à la mère.
- Selon la Commission Européenne, l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans l'UE est de 14,1 % et n'a que très peu changé au cours de la dernière décennie. Il signifie que **les femmes gagnent en moyenne 14,1 % de moins par heure que les hommes.**
- Dans les États membres du **Conseil de l'Europe**, les hommes représentent encore en moyenne environ les **trois quarts des membres des gouvernements et parlements nationaux.**

La violence symbolique ou culturelle à l'égard des femmes est aussi parfois invisible. Cependant, elle sert de fondement à tout le continuum de la violence sexiste et sexuelle. Les cultures patriarcales nourrissent les **stéréotypes de genre qui enferment les femmes et les hommes dans des rôles préétablis** présentés comme une réalité inaliénable alors qu'en réalité, ce ne sont que des **constructions sociales**. Les stéréotypes sexistes véhiculent l'idée que les femmes sont soumises et dociles par nature, vouées aux tâches domestiques et les soins des autres. Les hommes, d'autre part, sont censés être dominants et capables de conquérir le monde. Ainsi, il est considéré comme logique par les sociétés patriarcales que les femmes sont sous l'autorité des hommes, voire même qu'elles appartiennent à eux. On retrouve ces conceptions profondément enracinées, avec différentes manifestations, à travers les cultures et les sociétés. En conséquence, 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

La violence masculine intime et structurelle à laquelle toutes les femmes sont confrontées, dans leurs différents contextes et capacités, est aggravée dans le cas des filles migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile, qui font face à de multiples facteurs de discrimination et sont donc socialement plus vulnérables. En plus de la violence masculine à l'égard des femmes, les femmes et les filles migrantes sont également confrontées au **racisme, l'exclusion, la ségrégation, un plafond de verre ethnique, un manque d'accès aux services publics, des difficultés liées à la reconnaissance des diplômes et des qualifications, des obstacles juridiques et la sexualisation spécifique et fétichisation basée sur leurs origines**. Certaines femmes migrantes appartiennent également à d'autres groupes discriminés (femmes lesbiennes, femmes handicapées, filles mineures, femmes sans papiers, etc.) qui les exposent à un risque disproportionné de violence et d'exclusion.



Pour comprendre ces vulnérabilités et obstacles croisés, il est nécessaire d'**examiner des groupes spécifiques et analyser leurs besoins**. Lorsque les décideurs politiques considèrent les « femmes migrantes » comme une entité collective, il est très facile de tomber dans des stéréotypes et des amalgames qui sapent le bien-être et l'accès aux droits de certains groupes de femmes. Il est donc indispensable d'**adopter une approche spécifique au groupe que nous ciblons**. C'est la base de l'approche intersectionnelle, qui est nécessaire pour répondre efficacement aux réalités des femmes et des filles.



Au **niveau institutionnel**, les femmes migrantes sont victimes de discrimination, ce qui a un impact considérable sur leur santé mentale et physique - qui, à son tour, a un impact sur leur participation à différentes activités et engagements. Par exemple, certaines institutions prennent systématiquement rendez-vous pendant le temps des cours de langue que les femmes migrantes doivent obligatoirement suivre en Belgique dans le cadre de leur parcours d'intégration, tout en exigeant qu'elles suivent régulièrement ces cours.

Il est important de noter que les femmes migrantes se sentent **souvent épuisées**. **Psychologiquement, leur estime de soi peut être faible** (en raison de l'exclusion qu'elles vivent) et il peut y avoir un besoin urgent de leur donner plus de confiance en elles et de leur offrir des espaces de bienveillance. Par conséquent, indépendamment du sujet et des objectifs du programme qu'une organisation mène pour les femmes et les filles migrantes, il est conseillé de mettre un accent particulier sur la création d'une **atmosphère agréable qui leur permet de sentir qu'elles progressent, d'être encouragées, motivées et rechargées**.

Lorsqu'il s'agit de mener des projets et des programmes avec des femmes et des filles migrantes (ou des femmes en général), une **attention particulière aux contextes potentiels de violence est requise**. Le renforcement sur le long terme des femmes sur le plan professionnel, soft skills ou empowerment, ne peut exister si les situations de violence ne sont pas correctement traitées (soit par la structure fournissant 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 mental** ne doivent pas être négligés lorsqu'il s'agit de concevoir et de mettre en œuvre des activités avec des femmes et des filles migrantes - d'autant plus que l'accès aux soins n'est pas toujours facile pour ce groupe cible. C'est pourquoi une **analyse sociologique du besoin du groupe** est un préalable pour fournir des services et des programmes de soutien tout en évitant un impact psychologique négatif sur des victimes potentielles de violences sexuelles et sexistes au sein du groupe.



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 rejoindre une activité ? - Barrière culturelle, horaire, temps, peur de ce à quoi s'attendre, 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 logistique ?
- Comment adapter le contenu et les supports aux besoins spécifiques des femmes migrantes ? Quel est le moyen le plus efficace ?

Femmes migrantes nouvellement arrivées

Lorsqu'il s'agit d'apporter un soutien à une femme migrante nouvellement arrivée, la première étape consiste à **aider à identifier les priorités de la femme qui sont spécifiques à sa situation** (sans projeter de solution « idéale » ni mettre de pression sur elle). Ceci est particulièrement pertinent lorsqu'il s'agit de femmes migrantes dépourvues d'éducation formelle et de diplômes parce qu'elles ont un ensemble réduit d'options.

La langue est un obstacle majeur à l'intégration des femmes nouvellement arrivées dans la société d'accueil.



HUANSHI/UNSPLASH

La langue est un obstacle majeur à l'intégration des femmes nouvellement arrivées dans la société d'accueil. Cependant, ce n'est **pas toujours la priorité** de la femme ou ce qu'elle identifie comme plus urgent. Elle peut être plus concentrée sur la survie et le fait de subvenir aux besoins de sa famille. Nous décourageons fortement l'aliénation et la moralisation, qui peuvent avoir un très grand impact sur la santé mentale et physique des femmes migrantes.

Femmes migrantes mères monoparentales

Dans le cas des mères isolées, il y a aussi des points d'attention pour leur permettre de mieux réfléchir à leur projet professionnel : **gestion du temps, garde d'enfants, les auto-croyances limitantes**, parmi beaucoup d'autres. Il est utile de garder à l'esprit que pour certaines mères monoparentales migrantes, l'option d'une garderie soulève des questions profondes liées à leur statut culturel de mères. Il est donc indispensable d'aborder cette question d'un **point de vue interculturel sans tomber dans le relativisme culturel ou l'ethnocentrisme**, mais plutôt accompagner les femmes dans leurs réflexions, proposant qu'elles passent une journée dans une garderie, par exemple, pour observer comment les enfants y sont accueillis, et d'initier des **cercles de discussion autour de cette question avec d'autres femmes migrantes**.

Spécificités liées au contexte culturel

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

Les femmes d'Asie du Sud-Ouest (Inde, Pakistan), du Moyen-Orient et de certains pays 'arabes' peuvent avoir subi de **fortes pressions communautaires qui peuvent affecter leur sentiment d'estime de soi et leur assurance à faire des choix**.

La spécificité des femmes ayant subi un **contrôle communautaire ou intime** (famille et cercle proche) par rapport à celles qui ont connu le contrôle par l'État, réside dans les raisons qui conduisent à l'engourdissement de la capacité de décision : d'une part c'est une question de **maintenir la paix et d'éviter les conflits**, de l'autre c'est une question de **conditionnement social**. Une sensibilité religieuse et interculturelle est requise, sans entraver l'objectif ou les messages à véhiculer.

Comment maintenir l'harmonie dans un cadre multiethnique Bonne pratique : Association AMAL (Tunisie)

Assurer une cohabitation réussie entre femmes d'origines ethniques, de religions et de cultures différentes est un objectif de nombreuses organisations travaillant avec les femmes migrantes.

- Cette cohésion doit être **créée par l'équipe** : quand les gens sont traités de la même manière, sans discrimination par les animateurs en charge des activités, ceci 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 les expériences peut être un outil très efficace. Par exemple, développer les échanges culinaires et permettre à des femmes d'horizons différents de cuisiner ensemble et découvrir les produits, les goûts et les odeurs d'autres cultures peut permettre des échanges significatifs et l'instauration d'un climat de confiance.
- Au début de chaque atelier, il est important d'expliquer **les règles de confidentialité et le respect mutuel**, faisant éventuellement preuve (même collectivement créer) une charte commune des valeurs.
- 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 fidéliser les bénéficiaires dans un programme sur mesure pour eux ?

Bonne pratique : AWSA-Be (Belgique) et La Voix des Femmes (Belgique)

Lorsque vous travaillez avec des groupes vulnérables tels que les femmes et les filles migrantes, **maintenir l'engagement des participantes** peut être un problème clé. Parfois, les femmes s'inscrivent mais ne viennent pas à la première séance ou elles partent après la deuxième ou la troisième. Les séances en ligne ne sont pas toujours utiles. De nombreuses participantes ne terminent pas l'ensemble du programme et n'obtiennent donc pas les outils et l'information appropriés. Comment ce problème peut-il être résolu ?

- Cherchez les causes pour trouver la solution. Bien souvent, les causes de l'absence d'une bénéficiaire sont à identifier au **cas par cas**. Il n'est pas toujours possible de contacter chaque bénéficiaire (la plupart des organisations n'en n'ont pas la capacité). Cependant, lorsque cela est possible, il est utile d'évaluer dès le début si la bénéficiaire est confrontée à des **problèmes socio-économiques, si son attention est ailleurs (sentiment d'urgence/priorités) et si la bénéficiaire a accès à un environnement encourageant**. D'après la réponse à ces questions, une attention et un soutien particuliers peuvent être fournis à titre préventif pour éviter que les femmes abandonnent le programme.
- **Adapter l'orientation des activités/programmes** à l'intérêt du groupe est également recommandé. Il est possible de commencer avec 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. Étape par étape, selon les intérêts du groupe (tant individuels que collectifs), vous pouvez adapter votre contenu. Ceci est applicable quel que soit le but du programme que l'organisation mène car un sujet donné cache une vaste gamme de préoccupations pour les femmes migrantes. Par exemple, derrière l'accès à l'emploi, on trouve la numérisation, la garde des enfants, l'image de soi, les stéréotypes et la discrimination, la violence, etc. Il est également possible de planifier des ateliers dédiés aux questions ouvertes et interroger directement le groupe sur leurs besoins, leurs attentes et leurs souhaits, ce qui peut aider à instaurer la confiance, et venir avec un programme d'activités sur mesure.
- De nombreuses femmes abandonnent les programmes de formation de longue durée en raison de **besoins vitaux, ou parce qu'elles se découragent par exemple après le rejet de leur demande de statut légal**. 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. Cela donne des résultats bénéfiques en très peu de temps.



Quel genre d'ateliers courts ou "à la carte" peuvent être proposés ?

- Ateliers liés à l'augmentation de l'estime de soi ;
- Travail de sensibilisation pour équiper les femmes contre la violence ;
- Ateliers post-formation pour que les femmes ne se sentent pas perdues après avoir terminé une formation. Ces ateliers post-formation sont un bon moyen de suivi avec des outils intermédiaires selon la situation de la bénéficiaire afin de la préparer à l'autonomie.

Selon la capacité de l'organisation, maintenir le plus de contact possible avec les bénéficiaires est recommandé (sans mettre la pression) : communication régulière à plusieurs reprises, être près des participantes à un niveau individuel, s'adapter à leurs expériences, les encourager, etc.



Olga Tokarezyk / @ENOMW

Des idées pour maintenir l'engagement des bénéficiaires pour toute la durée du programme :

- Mettre en évidence les avantages de la formation ;
- Organiser des séances avec des femmes qui ont terminé la formation ;
- Fournir un soutien financier pour les frais de voyage ;
- Assurer la garde d'enfants et du soutien liés aux enfants ;
- Offrir des espaces conviviaux où les femmes peuvent parler librement ;
- Organiser un accompagnement individuel et multidisciplinaire (avant, pendant et après le programme).

5. ENGAGEMENT SIGNIFICATIF DES FEMMES MIGRANTES : la santé mentale et le bien-être

Au cours de leur migration, en plus des expériences traumatisantes avant la migration, de nombreuses femmes ont été confrontées à des défis divers, tels que des restrictions et obstacles à l'accès au logement, à l'éducation, à la santé, à la carrière, un revenu faible ou absent, le traitement douloureux et peu accueillant de leur demande d'asile, un manque de soutien du gouvernement et des discriminations dans les services, qui ont conduit à de l'anxiété, à la dépression et du stress post-traumatique. Certaines de ces femmes font souvent le lien entre leur émotions négatives, comme le stress et l'anxiété, et la perte de leur statut professionnel et le manque de pouvoir sur leur vie. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être confrontées à des **facteurs de risque externes pour la santé mentale**. Ces facteurs comprennent la violence masculine, la famille patriarcale et le contrôle communautaire, les traditions néfastes, l'exploitation sexuelle ou professionnelle, le manque de soutien social, le chômage et la pauvreté.

Ces **risques sont souvent interdépendants** et entraînent des conditions aggravées et prolongées de discrimination et de violence. Cela a un impact négatif à long terme sur le bien-être et la santé psychologiques des femmes qui doivent être pris en considération lors de la mise en œuvre d'un programme destiné aux femmes migrantes.

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

Création d'un espace sûr



Créer un sentiment d'appartenance, du soutien affectif et un environnement de guérison est important pour mener un programme avec les femmes migrantes sans impact négatif sur leur bien-être.

Quelques conseils pour la construction d'espaces sûrs :

- Commencez à partir d'un lieu de confort / connaissance.
- Privilégiez les mises en cercle, rapprochez les participantes, mettez les gens à l'aise, créez un sentiment d'excitation.
- Permettez à chacune de travailler à son rythme.
- Au début, priorisez les activités qui permettront aux participantes à parler d'elles-mêmes de manière confortable : à travers le partage et le temps, la confiance se construira.
- Privilégiez les petits groupes.
- Faites interagir les participantes, posez des questions et répondez aux questions.

Renforcement de la confiance

Du fait des violences qu'elles ont pu subir, les femmes migrantes ont souvent un faible amour propre. Travailler sur la confiance en soi et l'identité avec les femmes et les filles permet de renforcer leur engagement social et optimiser leur capacité d'action.

Le manque d'estime de soi peut créer des peurs qui conduisent à l'autodénigrement. Pour y travailler avec les bénéficiaires, il est possible de demander aux bénéficiaires à collectivement réfléchir à d'où la faible estime de soi vient :

- L'enfance,
- Parents absents ou non compréhensifs,
- Adolescence tumultueuse,
- Les accidents de la vie,
- Traumatismes et violences,
- Discriminations et intériorisation des discriminations et stéréotypes,
- Mauvaises influences,
- Hypersensibilité,
- Mots négatifs et jugement de soi.

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

- Peur des critiques

Donner trop d'importance à l'opinion des autres et ce qu'ils diront.

- Sentiment d'infériorité

Ce sentiment peut remonter à l'enfance, à une époque d'humiliation, d'ignorance, de sentiment d'être mal aimé.

- Difficulté ou incapacité à s'affirmer

Incapacité à dire non, à défendre vous-même ou exprimer vos besoins.

- Perfectionnisme

Se fixer des objectifs inatteignables qui conduisent à se sentir frustrées et déçues.

- Culpabilité

Ça peut être un obstacle pour pouvoir avancer.

6. ENGAGEMENT SIGNIFICATIF DES FEMMES MIGRANTES :

Team building dans un environnement multiculturel

Développer une **base de valeurs communes au sein d'un groupe**, d'une structure ou d'une institution est toujours la **première étape pour construire un sentiment de communauté**. Bien que définir ce cadre ne signifie pas être d'accord sur tout, cela implique d'être intransigeant quand un principe fondamental est transgressé (par exemple, des commentaires racistes et sexistes). Ce cadre clair permet aux bénéficiaires de **se sentir en sécurité car il y a cohérence entre ce qui est dit et ce qui est fait**.

Lorsque vous travaillez en équipe, qu'elle soit multiculturelle ou non, une communication claire et un cadre de respect mutuel sont essentiels.

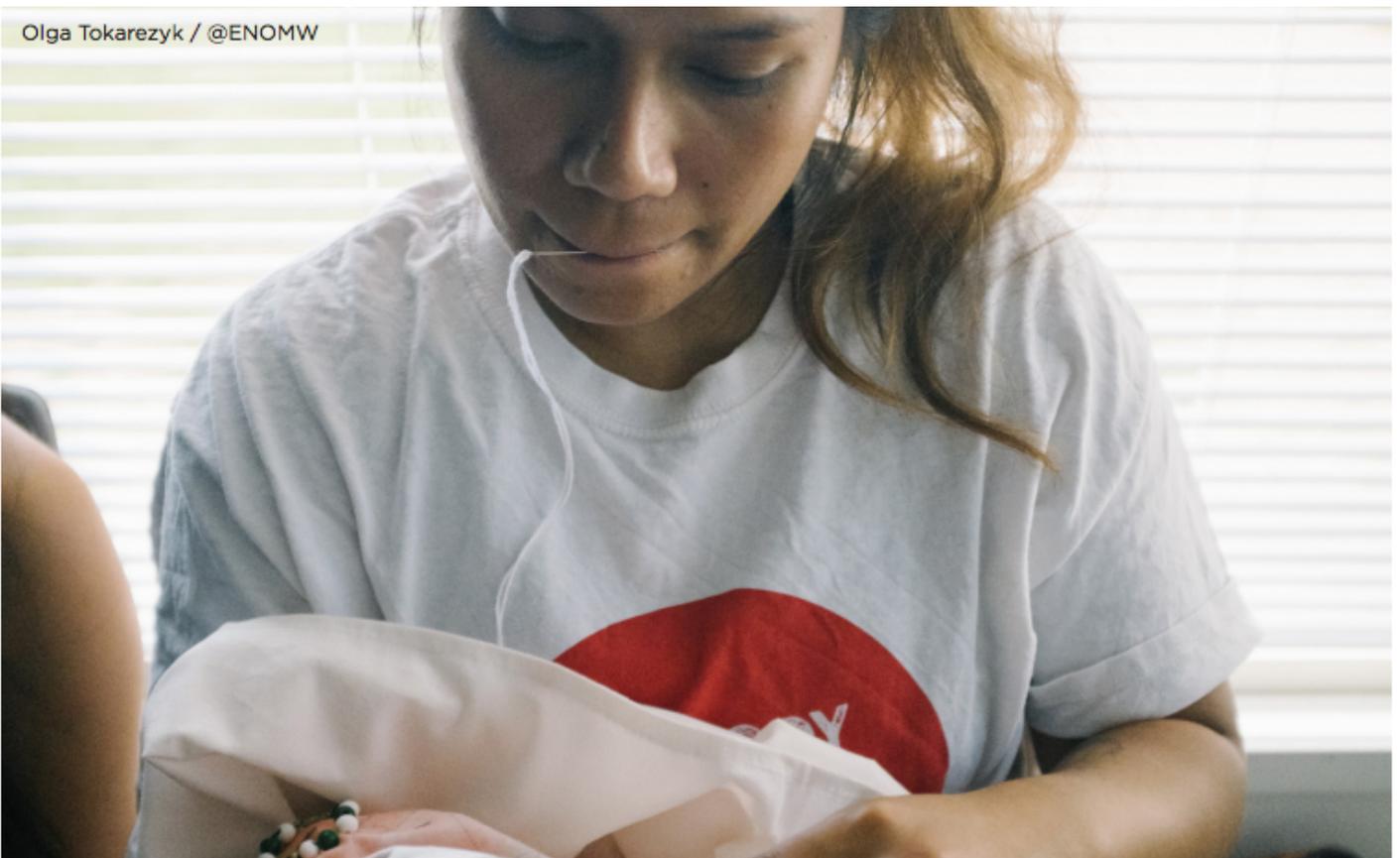


Riccardo Niels Mayer / UNSPLASH

Des conseils pour améliorer la cohésion d'une équipe au travail :

- Encouragez la conscience de soi et l'expression des systèmes de valeurs personnels. Connaître son cadre de référence en tant que professionnel peut permettre d'identifier des malentendus, irritations et réactions de résistance;
- En tant que coordinateur ou manager, travaillez sur la cohérence de l'équipe en communiquant, en étant conscient du parcours de chacun, des forces et des faiblesses et en les gardant à l'esprit lors de la délégation, la création de groupes et la répartition du travail ;
- Partagez des pratiques d'autonomisation et de solidarité au sein de l'équipe.
- Planifiez des réunions d'équipe informelles. Des moments d'échanges et parfois de confrontation sont importants pour donner à chacun la possibilité de réfléchir sur leurs propres représentations et réaffirmer les valeurs partagées ;
- Prévoyez des moments d'évaluation collective des processus, des projets et des activités ;
- Organisez des activités de team building pour l'équipe - au-delà des projets professionnels - pour 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**

- **Séance de mouvement : main dans la main, les participants imaginent qu'ils sont des aimants qui s'attirent ou se repoussent. Ils doivent suivre le mouvement de quelqu'un d'autre. C'est une façon de libérer le contrôle et de construire confiance au sein de l'équipe;**
- **Sports actifs ;**
- **Activités de méditation et de relaxation.**

- **Activités liées à la nature**

- **Construire un terrarium : composter les déchets de cuisine dans le sol, apprendre à cultiver et utiliser des herbes dans un petit environnement urbain et développer des techniques de culture de base;**
- **Ikebana : art de l'arrangement floral mais pas sophistiqué et difficile ou coûteux. Cette technique se concentre sur 3 éléments : un élément d'enracinement qui symbolise la terre, un élément central qui représente l'individualité et un dernier qui monte pour matérialiser ses objectifs ;**
- **Promenades guidées dans la nature.**



7. CONCLUSIONS ET CONTACTS

Cet outil pédagogique offre l'opportunité aux professionnels travaillant sur le terrain auprès des femmes et filles migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées de questionner leurs représentations et leurs limites, et de prendre du recul sur des situations qu'ils ont pu rencontrer dans leur pratique. Les conseils fournis ici permettront, espérons-le, des discussions ouvertes au sein d'équipes multiculturelles et entre les équipes et les bénéficiaires.

Un outil pédagogique est toujours vivant, respirant et adaptable et nous encourageons au lecteur de se l'approprier, de développer sa propre expertise, de se tenir au courant, et faire preuve de souplesse et de résilience face aux défis spécifiques auxquels nous sommes confrontés. Enfin, nous rappelons l'importance du travail des organisations de la société civile et d'autres structures travaillant directement avec les femmes et les filles migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées et encourageons les mouvements de défense des droits des femmes dirigés par des femmes migrantes en Europe et ailleurs.

CONTACTS

🌐 Site web: 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



EUROPEAN NETWORK
OF MIGRANT WOMEN

Universidade de Vigo



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

