

Guide de bonnes pratiques

Accompagner des femmes ayant subi des discriminations
et/ou des violences à retrouver confiance en elles
par le biais d'ateliers artistiques et sportifs.



Ce guide, né de nos formations, ateliers, rencontres et échanges, rassemble des pistes concrètes pour accompagner les femmes par le sport, l'art et la force du collectif. Projet soutenu par Erasmus+ France-Belgique 2024-2026.

Guide de bonnes pratiques

Ce guide est destiné aux travailleur·euses et bénévoles d'associations culturelles, sportives et artistiques qui accompagnent des femmes en situation de vulnérabilité.

► Pourquoi ce guide ?

L'objectif de ce guide est de partager des principes et des pratiques d'accompagnement respectueuses, émancipatrices et durables. Il vise à soutenir les équipes dans leur mission d'accompagnement holistique de femmes subissant de multiples discriminations et/ou violences, en favorisant leur réappropriation d'elles-mêmes à travers des expériences artistiques et sportives.

► Accompagner, c'est pour nous...



Accompagner, c'est marcher à côté, pas devant ni derrière.

C'est situer l'autre sur son chemin de réappropriation de soi, en respectant sa souveraineté. Le temps de l'accompagnement est spécifique à chaque personne. En travaillant avec des publics qui subissent de multiples discriminations et/ou violences, nous travaillons avec des personnes fragilisées, et notre posture doit constamment s'adapter à leurs besoins.

► Comment utiliser ce guide ?

Ce guide propose :

- des principes directeurs pour créer des réponses individualisées,
- des outils d'intelligence collective adaptables à un contexte,
- des repères pour accompagner chaque personne dans sa temporalité propre.

Il s'agit d'un accompagnement souple et évolutif, plutôt que d'une méthode clé en main ou d'un catalogue de pratiques universelles.

Table des matières

1. Prendre soin de l'équipe et de l'association	5
1.1 Principes fondamentaux	5
1.1.1 Expérimenter ensemble	5
1.1.2 Porter attention aux signaux faibles	5
1.2 Pratiques concrètes	5
1.2.1 Créer un langage commun	5
1.2.2 Valoriser les compétences de chacun·e	6
1.2.3 Organiser des réunions et favoriser les rencontres informelles	6
1.2.4 Organiser des formations théoriques et juridiques	6
1.2.5 Prévenir l'épuisement du travail social	7
2. Prendre soin des bénéficiaires	8
2.1 Trouver son public	8
2.2 Posture des accompagnant·es	8
2.3 Prendre soin et respecter la souveraineté	9
2.3.1 Prendre soin de la personne	9
2.3.2 Prendre soin des histoires	9
2.3.3 respecter la souveraineté	10
3. Prendre soin des ateliers de pratiques	11
3.1 Programme clair	11
3.2 Choix des lieux	11
3.3 Les intervenant·es	12
3.3.1 Sélectionner des intervenant·es :	12
3.3.2 Briefer les intervenant·es	12
3.4 Organisation d'un atelier	12
3.4.1 Météo	12
3.4.2 Cadre de fonctionnement	13
3.4.3 Feedback	13
3.5 Les temps informels : repas partagés	14

3.6 Bilan annuel	14
4. Pour conclure	14
5. Lexique	15
6. Ressources et références	16
Formations recommandées	16
Lectures et ressources	16
7. Annexes	17
Annexe 1 : Le cycle de la violence	18
Annexe 2 : Les discriminations	20
Annexe 3 : Test ProQuol	23
Annexe 4 : Test TuC	24
Annexe 5 : La roue des privilèges	28
Annexe 6 : Violentomètre	29
Annexe 7 : Iceberg de la violence	30
Annexe 8 : La roue des émotions	31
Annexe 9 : Cadre de fonctionnement	32
Annexe 10 : Exemple de bilan	34



1. Prendre soin de l'équipe et de l'association



Préambule

Travailler avec des personnes subissant de multiples discriminations et/ou violences peut avoir un impact profond sur les équipes accompagnantes. Ces principes visent à maintenir le pouvoir d'agir des personnes dans l'équipe, à pérenniser les carrières et à prévenir les risques psychosociaux.

1.1 Principes fondamentaux

1.1.1 Expérimenter ensemble

Vivre collectivement des moments d'expérimentation pour pouvoir nommer les choses ensemble. Créer un champ lexical commun qui constituera la culture de l'équipe.

1.1.2 Porter attention aux signaux faibles

Être attentif·ve aux :

- signes d'épuisement,
- aux non-dits,
- aux tensions naissantes au sein de l'équipe ou chez les bénéficiaires,
- aux absences répétées.

1.2 Pratiques concrètes

1.2.1 Créer un langage commun

- Prendre le temps de se fédérer autour de valeurs communes, à l'aide d'outils d'intelligence collective.

- Établir les **règles qui régissent l'association**, incluant les sanctions en cas de non-respect.
- Créer un **cadre de fonctionnement**.

1.2.2 Valoriser les compétences de chacun·e

- Organiser des **échanges de connaissances** (20 minutes par personne autour d'un sujet spécifique).
- Mettre en valeur les **compétences transverses**.
- Réaliser une activité de **constellation d'acteurs** pour prendre conscience des rôles et responsabilités de chacun·e.
- Assurer la polyvalence : Toute tâche ou information est détenue **au minimum par deux personnes**. Ainsi, si une personne doit prendre un temps d'arrêt, la structure continue à fonctionner et les accompagnements se poursuivent.

1.2.3 Organiser des réunions et favoriser les rencontres informelles

- Planifier régulièrement des temps de réunion pour faire le point sur les accompagnements en cours, les besoins identifiés et l'état de l'équipe.
- Valoriser les **moments informels** où le passage d'informations est essentiel. Dans des équipes accompagnant des bénéficiaires aux parcours de vie complexes, ces temps permettent de partager des informations et de créer de nouvelles connexions.
- Développer les collaborations territoriales. Tisser des liens avec des acteurs du territoire pour répondre à l'accompagnement holistique : structures de santé, juridiques, sociales, culturelles, sportives. Ces collaborations permettent de trouver du relais sans culpabilité lorsqu'un membre de l'équipe se sent démuni.
- La coordination inter-sectorielle (santé, justice, social, hébergement, médical) est indispensable pour prendre en charge globalement la personne. Ces rencontres permettent aux accompagnant.e.s de partager les informations afin que le bénéficiaire ne doive pas reformuler les étapes de son parcours traumatique et de savoir qui s'occupe de quoi en fonction des compétences de chacun.

1.2.4 Organiser des formations théoriques et juridiques

- S'informer pour mieux informer les bénéficiaires.
- Connaître la législation et les étapes juridiques (procédures de droit pénal, international, etc.).
- Se former sur les violences intra-familiales ([cf annexe 1](#)).

- Se former sur les 27 discriminations reconnues par la loi ([cf annexe 2](#)).
- Se former sur les premiers secours en santé mentale.
- ...

1.2.5 Prévenir l'épuisement du travail social

Pour faire face à l'usure de compassion, stress ou traumatisme vicariants, vous pouvez :

- organiser des **temps de parole en équipe**,
- mettre en place des **analyses de pratique régulières** : réunions supervisées par un·e professionnel·le externe permettant de prendre du recul sur les situations d'accompagnement, d'identifier les émotions mobilisées et de partager les difficultés rencontrées,
- mettre en place régulièrement (par exemple une fois par an) un test qui évalue l'impact positif et négatif du travail des professionnels d'aide ([cf annexe 3](#)) ou un test d'usure de compassion ([cf annexe 4](#)),
- favoriser la résilience vicariante en nommant les plaisirs/réussites dans notre travail,
- proposer des réunions de co-développement permettant à celles et ceux qui travaillent autrement sur certains sujets ou aspects de partager et proposer des solutions alternatives. Chaque réunion serait centrée sur un seul sujet commun, afin qu'il fasse sens pour tout le groupe. Dans un premier temps, l'assemblée poserait des questions à la personne concernée autour du thème abordé.



Recommandation importante

Utilisez les outils avec lesquels vous vous sentez à l'aise ! Si un outil ne vous convient pas, peut-être que quelqu'un d'autre dans votre équipe se sent plus à l'aise avec celui-ci. Valorisez ces différences.

2. Prendre soin des bénéficiaires



Préambule : restaurer le « je »

L'accompagnement vise à restaurer la capacité des bénéficiaires à se dire « je », à se réapproprier leur histoire, leur corps, leurs désirs. Il s'agit de valoriser leurs compétences et leur singularité.

2.1 Trouver son public

Il est difficile de mobiliser un public malgré l'offre proposée par de nombreuses structures.

Pour cela voici quelques propositions :

Proposer aux bénéficiaires déjà présentes de participer aux forums des associations afin de transmettre leur vécu dans l'association.

Tisser un réseau de partenaires afin que ceux-ci puissent orienter des femmes.

Proposer à ces partenaires de venir partager des ateliers afin de mieux connaître les actions. Centre d'hébergement, centre d'addiction, hôpital de jour, service des urgences, travailleurs sociaux, centre social, pension de famille, structure d'accompagnement à l'emploi (France travail, mission locale, PLIE), psychologue, écrivain public, CMP, aide aux victimes, gendarmerie, police,...

Orientation par une autre femme bénéficiaire.

L'accueil et le départ des participants peut se faire tout au long de l'année. Pour communiquer avec les femmes du groupe, on peut utiliser un groupe whatsapp ou des sms si elles ne souhaitent pas partager leur numéro au groupe.

2.2 Posture des accompagnant·es

Avoir un rapport holistique à l'accompagnement : prendre en compte tous les aspects de la vie d'une personne.

santé physique	respect des droits
santé mentale	intégration sociale
relations familiales	

- Ne pas donner de réponse à une question qui n'a pas été posée.
- Questionner en toute bienveillance, sans jugement et ne pas conseiller.
- Respecter le rythme de chaque personne et ne pas anticiper des besoins non formulés.
- Pratiquer l'épochè : suspendre le jugement.

Il est impossible de ne pas avoir de jugement, mais il est essentiel d'avoir conscience de ses biais cognitifs, valeurs morales et préjugés en tant qu'accompagnant·e ([cf annexe 5](#)).

2.3 Prendre soin et respecter la souveraineté

2.3.1 Prendre soin de la personne

Le consentement éclairé, c'est toujours s'assurer que la personne est en capacité de formuler un désir ou une limite.

Attention : Si la personne est incapable de formuler un désir ou une limite (sujet devenu objet), il est crucial de garantir son intégrité physique.

Protocole de consentement

Utiliser le système vert, orange, rouge :

Vert : je suis à l'aise, je peux continuer
Orange : j'approche de ma limite, je suis vigilant·e
Rouge : stop, je ne vais pas plus loin

Il est nécessaire de nommer une personne pour le projet, qui sera systématiquement présente, sur l'ensemble des ateliers et qui servira de référence aux bénéficiaires. Pôle de réassurance.

2.3.2 Prendre soin des histoires

« Je t'entends, je t'écoute, je te crois » Cette posture d'accueil inconditionnel des paroles est fondamentale dans l'accompagnement.

- Sortir de l'injonction : « il faut, vous devriez ».

- Ne pas dramatiser encore plus.
- Reformuler la parole donnée pour remettre l'agresseur (auteur de violence ou de discrimination) comme seul responsable ([cf annexe 6](#)).
- Ne pas se couper de ses émotions et se permettre de dire que l'on est inquiet. Mais attention de ne pas avoir une réaction uniquement émotionnelle.
- Respecter la liberté des femmes de se saisir des conseils.
- Ne pas minimiser les toutes petites confidences (ex. Iceberg de la violence, [cf annexe 7](#)).
- Valoriser les personnes.
- Collecter des traces des expériences vécues en ateliers pour créer des supports valorisants : carnets, sculptures exposées, défilés de mode, portfolios, etc.
- Écouter et garder le silence tant que la personne n'a pas tout évoqué - ne pas lui couper la parole, le principal peut être raconté à la fin.
- Être en capacité de proposer des gestes ou exercices de respiration s'il y a un besoin immédiat de soulager.

2.3.3 respecter la souveraineté

- L'accès aux ateliers et accompagnements est gratuit pour lever les barrières financières.
- Il n'y a **jamais** d'obligation de présence aux ateliers. Il est important de proposer une diversité d'ateliers, et d'alterner entre des ateliers qui nécessitent certaines aptitudes physiques et d'autres plus tournées vers l'introspection par exemple.
- Il y a toujours une **invitation**, une **proposition**.
- Les bénéficiaires peuvent répondre sur un groupe WhatsApp : « je pense venir » ou « je pense ne pas venir ».
- Chaque bénéficiaire est **souveraine**. Si elle doit partir pendant un atelier ou si elle s'ennuie, elle peut quitter à tout moment sans aucune obligation et sans que cela l'empêche de revenir la semaine suivante.

Que faire de la résistance ?

Résister à la main tendue, à l'écoute, au partage ou aux soins proposés, est un phénomène courant. Un·e participant·e peut parfois refuser ou s'opposer passivement, activement, voire même violemment à l'aide offerte, à communiquer, à participer ou à écouter d'autres histoires. Cette résistance peut être due à des problèmes de communication, des peurs, des troubles cognitifs, ce peut être un mécanisme de protection, un sentiment d'atteinte à l'autonomie, le signal d'un besoin non identifié... quelque soit la forme que prend ce refus, il faut le voir comme une invitation à ajuster l'accompagnement proposé et réfléchir à une autre approche plus adaptée, toujours centrée sur le respect et la compréhension des causes (même cachées).

La **résistance doit être accueillie sans jugement**. Il ne faut jamais forcer mais bien rester ouvert et à l'écoute des besoins de chacun.es et tenter de proposer des alternatives.

3. Prendre soin des ateliers de pratiques



Préambule : faire vivre des expériences

Les ateliers visent à faire expérimenter, incarner des émotions et des expressions, dans un espace courageux

3.1 Programme clair

Il est important de donner des informations claires aux participantes, notamment sur le lieu, l'horaire et le thème de l'atelier. Il est nécessaire de proposer une diversité d'ateliers, et d'alterner entre des ateliers qui nécessitent certaines aptitudes physiques et d'autres plus tournées vers l'introspection par exemple.

3.2 Choix des lieux

Les lieux sont très importants :

- La **mobilité** permet d'appréhender différents endroits, de s'adapter aux situations et parfois de se rapprocher du domicile des bénéficiaires.
- Ne pas hésiter à reporter un atelier si l'espace ne répond pas aux conditions pour accueillir correctement les bénéficiaires.
- Utiliser des lieux à multiples vocations favorise le développement durable et le maillage sur le territoire.
- Si le lieu n'est pas accessible en transports en commun, organiser le transport des bénéficiaires.
- Privilégier des lieux accessibles aux personnes à mobilité réduite (PMR).

3.3 Les intervenant·es

3.3.1 Sélectionner des intervenant·es :

- ▶ qui ont une **expertise** sur le sujet de l'atelier,
- ▶ qui ont une **capacité de recul** sur leur pratique et leur propre histoire,
- ▶ qui possèdent des **capacités de transmission** et de partage structuré.

3.3.2 Briefer les intervenant·es

Avant chaque intervention, il est essentiel de :

- **situer les valeurs** et règles de l'association,
- **fournir des informations** sur les caractéristiques des bénéficiaires,
- **contextualiser** : quel atelier a été vécu avant, quel atelier sera vécu après,
- rappeler que **l'atelier est un prétexte à l'expérimentation**, l'important est le processus, pas le résultat,
- prévoir un **temps informel** avant ou après l'atelier (ex. arriver 30 minutes avant pour boire le café et faire la météo avec les participantes).

3.4 Organisation d'un atelier

3.4.1 Météo

Tour de parole en début d'atelier pour que chacune exprime son état émotionnel du moment. ([cf annexe 8 roue des émotions](#)) Il n'y a pas d'obligation de dire la vérité ni de parler. Chacune est libre de dire ce qu'elle veut. (Avec des métaphores météorologiques ou librement). Ce cadre permet la libération de la parole. Chacune intervient à son tour sans aucun commentaire ou suggestion. Lorsqu'une nouvelle personne intègre le groupe, en plus de la météo, chacune dit un mot sur ce que représente pour elle ce collectif.

Au début de chaque atelier, on commence par un point météo. Celle-ci fait partie intégrante de l'atelier et il est important que l'intervenant·e qui va animer l'atelier y participe.

L'atelier commence par la réunion de l'ensemble des participantes en cercle. L'animatrice s'adresse au groupe. Chacune répond à la question : *Comment te sens-tu aujourd'hui ? Qu'est ce que tu as envie de partager ?*

Il est important de laisser chacune s'exprimer sans l'interrompre et sans limite de temps.

La parole qui est déposée n'est d'ailleurs pas obligatoirement honnête mais elle correspond à ce que chacune a envie d'exprimer à cet instant. L'important est de parler de

ce que l'on ressent ou de ce qu'on a envie de transmettre comme ressenti.

Cette parole peut être une ouverture pour une discussion plus approfondie et individuelle qui se déroulera ensuite au cours de l'atelier.

Elle constitue une amorce efficace pour se mettre en condition avant l'atelier.

Un point météo est réalisé à nouveau en fin de réunion et le constat fréquent est l'arrivée de nombreuses éclaircies.

3.4.2 Cadre de fonctionnement

Rappeler que l'espace est **sécurisant** (respect, confidentialité, non-jugement) et **courageux** (on peut y prendre des risques, exprimer des émotions, se tromper). Il est interdit de mettre des photos des ateliers sur les réseaux sociaux afin de garder l'anonymat de toutes.

Respecter l'horaire de fin : il n'y a plus d'informations importantes qui circulent après la clôture.

Il peut y avoir du temps informel après, mais le cadre formel est clos.

Expliquer les règles de confidentialité et de respect (liste non exhaustive, qui peut être soit co-écrite avec les bénéficiaires, soit "imposée" par l'association. (annexe 8 cadre de fonctionnement stress vicariant et intelligence collective).

Nota : gestion des traces et droits d'auteur

Travailler avec **transparence** sur les modalités de droits d'auteur et d'utilisation des productions réalisées en atelier. Les bénéficiaires doivent être informés et donner leur consentement éclairé.

3.4.3 Feedback

Il est important de prévoir dans chaque atelier un moment de feedback. Il peut se faire par exemple avec la méthode cailloux, pépites, carottes.

À la fin de l'atelier :

Caillou	Ce qui a été difficile, pesant
Pépité	Ce qui a été précieux, éclairant
Carotte	Ce qui donne envie de continuer, les motivations pour la suite

Une invitation à ajuster l'accompagnement.

3.5 Les temps informels : repas partagés

Ils sont souvent le moment pour “planter une petite graine” afin que les bénéficiaires sachent que la parole est libre. De poser des questions anodines : comment ça se passe à la maison en ce moment ?

Il est possible de créer un groupe whatsapp avec les bénéficiaires qui le souhaitent qui permet l'échange et l'entraide entre femmes.

3.6 Bilan annuel

A chaque fin de cycle ou de projet, il est important d'évaluer l'impact des ateliers proposés. Il est alors demandé aux bénéficiaires de répondre à un questionnaire ([cf annexe 10](#)) celui-ci permet d'orienter le projet et les ateliers en fonction des retours. Il est également proposé l'écriture d'une carte postale où elles doivent compléter la phrase : “je reviens d'une saison (nom du projet) avec...”

4. Pour conclure

Ce guide est un outil vivant, destiné à évoluer avec vos pratiques et vos apprentissages collectifs. N'hésitez pas à l'enrichir, à l'adapter à votre contexte spécifique et à le partager avec d'autres structures.

5. Lexique

Équipe	Ensemble des personnes salariées et bénévoles impliquées dans l'accompagnement au sein de l'association.
Association	structure porteuse du projet d'accompagnement.
Bénéficiaires	Femmes participantes aux ateliers et accompagnements. Elles sont souveraines dans leurs choix de participation
Intervenant·es	Professionnel·les extérieur·es animant des ateliers spécifiques (artistiques, sportifs, thérapeutiques).
Partenaires	Acteurs du territoire collaborant avec l'association pour un accompagnement holistique.
Accompagnement holistique	Approche qui prend en compte tous les aspects de la vie d'une personne : santé physique et mentale, relations familiales, respect des droits, intégration sociale,...
Stress vicariant	Modification profonde de l'identité des intervenant.e.s psychosociaux.ales ou travailleur.euses de la relation d'aide en contact régulier avec des personnes psychotraumatisées. Le stress vicariant vient de <i>vicarious</i> en latin signifiant "à la place de". Il a un caractère indirect, l'écouter.e n'a pas vécu les situations racontées et pourtant iel développe certaines conséquences et certains symptômes associés.
Espace courageux	<p>Un <i>espace courageux</i> dans l'accompagnement est un environnement sûr et bienveillant où une personne peut s'exprimer librement, explorer ses vulnérabilités et ses peurs, et prendre des initiatives courageuses pour son développement personnel.</p> <p>Également appelé <i>espace positif</i>, <i>zone neutre</i> ou <i>espace sécuritaire</i> et pourrait aussi être traduit par <i>espace d'encouragement</i>, il constitue une alternative à l'espace public dominant.</p> <p>Il se distingue d'un simple espace sûr en y ajoutant une dimension de challenge, d'expérimentation et de prise de risque pour sortir de sa zone de confort. C'est un lieu de confiance, d'écoute et de non-jugement où l'accompagné est encouragé à affronter ses doutes, ses blocages et ses émotions les plus difficiles pour progresser vers le mieux-être.</p>

6. Ressources et références

Formations recommandées

Formations sur les violences intrafamiliales

Formations sur le stress post traumatique

Formations sur les discriminations

Analyses de pratique professionnelle

Intelligence collective

Premiers secours en santé mentale

Lectures et ressources

<https://universite-du-nous.org/>

<https://oxoasbl.be/>

<https://www.defenseurdesdroits.fr/>

<https://www.antidiscriminations.fr/>

<https://proqol.org/>

Centre Bruxellois d'Action Interculturelle: <https://www.cbai.be/identites-en-jeux-2024/>

7. Annexes

Le cycle de la violence

Les discriminations

Test ProQuol

Test TuC

La roue des privilèges

Violentomètre

Iceberg de la violence

La roue des émotions

Cadre de fonctionnement

Exemple de bilan

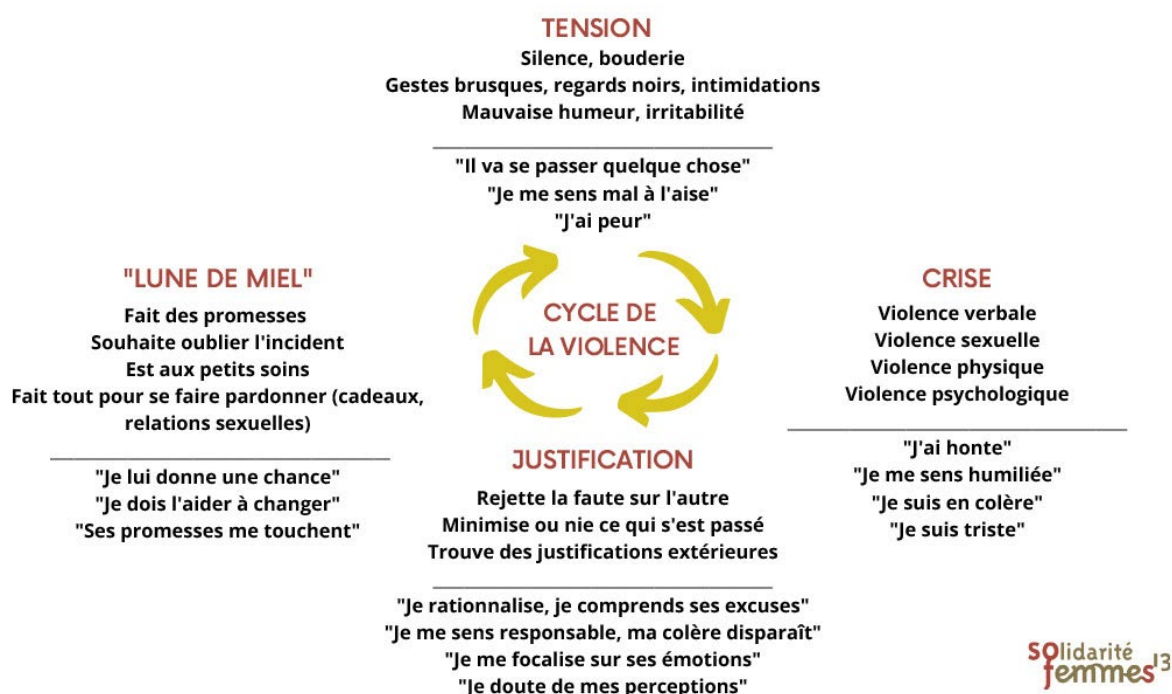
Annexe 1 : Le cycle de la violence

Source: Formation Solidarité Femmes 13

Le cycle de la violence a été théorisé par Leonor Walker

Le cycle de la violence conjugale tente de dégager **les processus répétitifs** liés à la violence entre partenaires. Ce modèle explique en partie comment la victime est amenée à rester/retourner avec l'auteur.e malgré ce qu'elle subit dans la relation.

Ce cycle est composé de **4 phases distinctes qui s'enchaînent** et forment une boucle de répétition dont l'intensité augmente au fil du temps, avec des violences de plus en plus marquées ainsi qu'un rythme qui peut s'accélérer c'est pour ça que l'on peut parler plutôt de **spirale** que de cycle.



Phase 1 : Le climat de tension

- **Du côté de l'auteur :** tensions initiées par la personne violente à travers divers signaux (silence lourd, regard menaçant, irritation, augmentation des conflits, impatience de plus en plus présente, mise en avant des erreurs...).
- **Du côté de la victime:** tentatives d'apaiser le climat de tension, de faire diminuer la pression. Elle doute d'elle-même et de ses capacités, elle craint de contrarier son.sa partenaire.

Phase 2 : La crise

- **Du côté de l'auteur** : passage à l'acte en usant de comportements violents (verbaux, physiques, psychologiques, économiques, sexuels...) avec ou sans aide d'objets afin de libérer la tension qu'il ressent.
- **Du côté de la victime** : sentiments de peur, de honte, d'humiliation, d'injustice, de tristesse, de désespoir... Elle est désemparée.

Phase 3 : La justification

- **Du côté de l'auteur** : discours visant à le/la déresponsabiliser de ses actes. Il se justifie de diverses manières (minimisation, renvoi vers l'extérieur – « Tu n'avais pas à... », « C'est toi qui m'as mis à bout », « Je suis trop sensible »...) ou bien il tente de culpabiliser la victime en menaçant de se faire du mal (« Je vais aller voir un psy », « C'est la dernière fois » « Je vais me suicider si tu pars »...).
- **Du côté de la victime** : elle doute de ses propres perceptions et accepte les justifications de l'auteur. Elle se remet elle-même en question, se sentant responsable de la violence subie. Elle croit que si elle change de comportement, la violence cessera. Elle peut aussi vouloir aider l'auteur à changer.

Phase 4 : La lune de miel

- **Du côté de l'auteur** : il se calme et exprime ses regrets. Il fait des promesses et des cadeaux visant à se réconcilier avec la victime. Souvent, le contexte de rencontre du couple sera évoqué afin d'appuyer le lien privilégié existant entre les deux partenaires.
- **Du côté de la victime** : le calme retrouvé l'apaise, elle espère un changement ou que les choses redeviennent comme avant, donc elle donne une chance (supplémentaire) à la partenaire. Elle peut aussi la soutenir, ou bien changer ses propres habitudes pour répondre à ses attentes.

Les femmes sont d'autant plus vulnérables lors de la grossesse, au moment de la séparation et lors des interactions avec les instances médicales et juridiques.

Annexe 2 : Les discriminations

Source: Formation Solidarité Femmes 13

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) ET relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).

Il y a discrimination lorsque trois éléments sont réunis :

- un traitement défavorable envers une personne ou un groupe de personnes ;
- en raison de critères définis par la loi (origine, handicap, sexe, religion, orientation sexuelle, apparence physique, ...) ;
- dans un domaine prévu par la loi (l'emploi, l'éducation, le logement, l'accès aux biens et services publics et privés).

Défavoriser une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap ou encore ses opinions politiques ou philosophiques est interdit par la loi et les conventions internationales auxquelles adhère la France et la Belgique.

Critères issus de textes internationaux ou européens

- **Âge**

exemple : On m'a refusé un crédit à la consommation en raison de mon âge.

- **Sexe**

exemple : En tant que femme, je gagne moins que mon collègue masculin qui exerce un travail comparable.

- **Origine**

exemple : Je n'ai pas été embauché à cause de mes origines maghrébines.

- **Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race**

exemple : On a refusé de me louer une place de camping parce que je suis étranger.

- **Grossesse**

exemple : Je n'ai pas retrouvé mon poste à mon retour de congé maternité.

- **État de santé**

exemple : On m'a refusé le renouvellement de mon contrat parce que j'étais en arrêt maladie.

- **Handicap**

exemple : On me refuse la participation à une sortie d'école en raison de mon handicap.

- **Caractéristiques génétiques**

exemple : On a voulu me soumettre à des tests génétiques dans le cadre de l'examen médical préalable à mon embauche.

- **Orientation sexuelle**

exemple : On a refusé de me louer une salle pour mon mariage car je suis homosexuelle.

- **Identité de genre**

exemple : Je suis une femme transgenre et mon employeur refuse de modifier mes fiches de paye.

- **Opinions politiques**

exemple : La mairie a refusé de me louer une salle en raison de mes opinions politiques.

- **Activités syndicales**

exemple : Ma carrière n'a pas connu d'évolution depuis que je me suis présenté comme délégué syndical.

- **Opinions philosophiques**

exemple : Ma caisse de retraite refuse de prendre en compte les trimestres accomplis pendant mon service national car j'étais objecteur de conscience.

- **Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée**

exemple : On m'a refusé l'accès à une salle de sport à cause de mon voile.

Critères relevant de la seule législation française

- **Situation de famille**

exemple : On m'a refusé une location d'appartement parce que je suis une mère isolée.

- **Apparence physique**

exemple : On m'a refusé un emploi parce que je suis obèse.

- **Nom**

exemple : On m'a refusé un entretien d'embauche en raison de mon nom à consonance étrangère.

- **Mœurs**

exemple : On m'a refusé un emploi parce que je suis fumeur.

- **Lieu de résidence**

exemple : On m'a refusé un chèque parce que j'habite dans un département voisin.

- **Perte d'autonomie**

exemple : Mon père, hébergé en EHPAD, se plaint de ne pas avoir accès à ses lunettes.

- **Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique.**

exemple : On m'a refusé l'ouverture d'un compte bancaire parce que je suis domicilié dans une association.

- **Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français**

Ce critère peut faire l'objet de plusieurs interprétations très distinctes. Les tribunaux indiqueront celle qu'il convient de retenir.

- **Domiciliation bancaire**

exemple : On a refusé la caution de mes parents parce qu'ils sont domiciliés outre-mer.

- **Qualité de lanceur d'alerte, qualité de facilitateur d'une alerte ou lien avec un lanceur d'alerte**

exemple : Je subis des représailles après avoir lancé une alerte.

Les domaines reconnus par la loi

- *l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ;*
- *la rémunération, les avantages sociaux ;*
- *l'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs) ;*
- *l'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux) ;*
- *l'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie) ;*
- *l'accès à la protection sociale ;*
- *l'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.)*

Discrimination ou violence ?

La discrimination au sens juridique ne concerne que les inégalités de traitement (traitement défavorable).

Les injures ou encore les violences ou propos haineux ne sont pas des discriminations mais sont interdits par la loi et sanctionnés.



Annexe 3 : Test ProQuol

Source: Formation OXO ASBL

ÉCHELLE DE QUALITÉ DE VIE PROFESSIONNELLE (ProQOL) Satisfaction par la compassion et usure de la compassion (ProQOL) Version 5 (2009)

[Aider] les autres vous met en contact direct avec leur vie. Comme vous l'avez probablement constaté, votre compassion pour les personnes que vous [aidez] peut vous affecter de manière à la fois positive et négative. Les questions ci-dessous concernent votre expérience, tant positive que négative, dans votre fonction d'[aide]. Lisez chacune des questions ci-après sur vous et votre situation professionnelle actuelle. Choisissez la note qui reflète honnêtement la fréquence à laquelle vous avez fait les expériences suivantes au cours des 30 derniers jours.

1=Jamais 2=Rarement 3=Parfois 4=Souvent 5=Très souvent

1	Je suis heureux.
2	Je suis préoccupé par plus d'une des personnes que j' [aide].
3	Je ressens de la satisfaction à pouvoir [aider] les autres.
4	Je me sens lié à autrui.
5	Je sursaute ou suis surpris par des bruits inattendus.
6	Travailler avec ceux que j' [aide] me donne de l'énergie.
7	Il m'est difficile de séparer ma vie privée de ma profession d' [aidant].
8	Ma productivité au travail baisse parce que je perds le sommeil du fait des expériences traumatisantes d'une personne que j' [aide].
9	Je pense que j'ai pu être affecté par le stress traumatique des personnes que j' [aide].
10	Je me sens pris au piège par mon travail d' [aide].
11	En raison de mon travail d' [aide], je me suis senti « sur les nerfs » pour diverses raisons.
12	J'aime mon travail d' [aide].
13	Je me sens déprimé du fait des expériences traumatisantes des personnes que j' [aide].
14	J'ai l'impression de ressentir le traumatisme d'une personne que j'ai [aidée].
15	Mes croyances/convictions me soutiennent.
16	Je suis satisfait de la façon dont je me tiens au courant de l'évolution des techniques et protocoles d' [aide].
17	Je suis la personne que j'ai toujours voulu être.
18	Mon travail me procure de la satisfaction.
19	Je me sens épuisé par mon travail d' [aide].
20	J'ai des pensées et des sentiments agréables concernant les personnes que j' [aide] et la façon dont j'ai pu les aider.
21	Je me sens submergé parce que la charge de travail à laquelle je dois faire face me semble inépuisable.
22	Je crois que mon travail me permet de faire la différence.
23	J'évite certaines activités ou situations car elles me rappellent des expériences effrayantes faites par des gens que j' [aide].
24	Je suis fier de ce que je peux faire pour [aider].
25	Du fait de mon travail d' [aide], je suis envahi par des pensées effrayantes.
26	Je me sens « coincé » par le système.
27	J'ai le sentiment de réussir dans mon travail d' [aide].
28	Je ne peux me souvenir de parties importantes de mon travail avec des victimes de traumatisme.
29	Il est très important pour moi de prendre soin d'autrui.
30	Je suis heureux d'avoir choisi de faire ce travail.

© B. Hudnall Stamm, 2009. *Professional Quality of Life: Compassion Satisfaction and Fatigue Version 5 (ProQOL)*. /www.isu.edu/~bhstamm or www.proqol.org. Ce test peut être copié librement à la condition a) que l'auteur soit cité, b) qu'aucune modification n'y soit apportée, et c) qu'il ne soit pas vendu.

Annexe 4 : Test TuC

Source: Formation OXO ASBL

Test d'Usure de Compassion (Tuc)

<http://www.redpsy.com/pro/tuc.html>

Par Charles R. Figley , Ph.D., Florida State University, Florida, USA

Traduction : Michelle Larivey , psychologue, Ressources en développement, Montréal, Canada

Ce questionnaire d'**auto-évaluation** à l'intention des intervenants vous permettra d'évaluer dans quelle mesure vous risquez actuellement de souffrir d'épuisement professionnel (*burnout*) ou d'usure de compassion (stress vicariant). Vous pourrez faire vous-même la correction et évaluer votre degré de risque des deux points de vue. Si vous constatez que votre niveau de risque est élevé, il serait bon de vous informer sur les implications pratiques de vos résultats et les façons d'en tenir compte.

Comment passer le Tuc ?

Lisez chaque énoncé en pensant à votre situation actuelle.

Pour chacun, inscrivez à côté du numéro, le chiffre qui correspond le mieux à votre situation.

L'échelle ci-dessous est celle que vous devez utiliser pour répondre au test.

1 jamais/rarement	2 parfois	3 indécis	4 souvent	5 très souvent
----------------------	--------------	--------------	--------------	-------------------

Il est important de **répondre à toutes les questions**, même à celles qui, selon vous, s'appliquent mal.

Passez maintenant le test et vous trouverez, à sa suite, les instructions pour calculer et interpréter votre score.

Le TUC

- 1.----- Je m'efforce d'éviter certaines pensées ou certains sentiments qui me rappellent une expérience effrayante.
- 2.----- Je constate que j'évite certaines activités ou situations parce qu'elles me rappellent une expérience effrayante.
- 3.----- J'ai des trous de mémoire aux sujets d'événements effrayants.
- 4.----- Je me sens étranger aux autres.
- 5.----- Je m'endors difficilement ou je me réveille durant la nuit.
- 6.----- Je suis facilement irritable, je me mets en colère pour un rien.
- 7.----- Un rien me fait sursauter.
- 8.----- En travaillant avec une victime, il m'est arrivé d'avoir des fantasmes violents envers son agresseur.
- 9.----- Je suis une personne vulnérable.
- 10.----- J'ai déjà eu des flash-back à propos de mes clients.
- 11.----- J'ai moi-même vécu une expérience traumatisante à l'âge adulte.
- 12.----- J'ai moi-même vécu une expérience traumatisante dans mon enfance.
- 13.----- J'ai déjà pensé que je devrais régler un traumatisme personnel.
- 14.----- J'ai déjà pensé qu'il me faudrait plus d'amis intimes.
- 15.----- Il m'est arrivé de penser que je n'avais personne avec qui parler des choses qui me stressent beaucoup.
- 16.----- J'en suis venu à la conclusion qu'il n'est pas sain pour moi de travailler autant.
- 17.----- Je suis effrayé par certains propos ou gestes d'un client à mon égard.
- 18.----- Je fais des rêves troublants, semblables à ceux d'un client.
- 19.----- Il m'est arrivé d'être dérangé par le souvenir d'entretiens avec des clients particulièrement difficiles.
- 20.----- Un souvenir effrayant s'est déjà imposé à moi pendant un entretien avec un client.

- 21.----- J'ai plus d'un client pour lequel je me fais du souci.
- 22.----- Les expériences traumatiques d'un client m'empêchent de dormir.
- 23.----- Il m'arrive de penser que je suis "contaminé" par le stress post-traumatique de mes clients.
- 24.----- Je me répète de moins m'en faire avec le bien-être de mes clients.
- 25.----- Il m'est arrivé de me sentir "siphonné" par mon travail d'intervenant.
- 26.----- Avec certains clients, j'ai eu l'impression que c'était sans espoir.
- 27.----- Il m'est arrivé d'avoir les nerfs à vif dans diverses situations et je pense que c'est à cause de mon travail auprès de certains clients.
- 28.----- Il m'est arrivé de souhaiter pouvoir éviter de travailler avec certains clients.
- 29.----- Il m'est arrivé d'être en danger avec certains clients.
- 30.----- J'ai déjà eu l'impression que mes clients ne m'aimaient pas comme personne.
- 31.----- Il m'est arrivé de me sentir fragile, fatigué ou exténué à cause de mon travail auprès de clients.
- 32.----- Il m'est arrivé d'être déprimé à cause de mon travail avec des clients.
- 33.----- Je ne réussis pas à séparer travail et vie personnelle.
- 34.----- Je n'ai aucune compassion pour ce que vivent la plupart de mes collègues.
- 35.----- J'ai l'impression de travailler pour le salaire plus que pour ma satisfaction.
- 36.----- Je trouve difficile de séparer ma vie personnelle de ma vie professionnelle.
- 37.----- J'ai l'impression que mon travail est inutile; ça me laisse amer et désillusionné.
- 38.----- Il m'arrive de penser que j'ai raté ma vie professionnelle.
- 39.----- Il m'arrive de penser que je ne réussis pas à atteindre mes objectifs de vie.
- 40.----- Mon travail m'oblige à effectuer des tâches bureaucratiques qui sont sans importance à mes yeux.

Comment corriger le Tuc ?

1. Assurez-vous d'avoir répondu à toutes les questions.
2. Encercliez vos réponses aux questions suivantes : 1 à 8, 10 à 13, 17 à 26 et 29.
3. Additionnez vos réponses à chacune de ces questions et inscrivez le total ci-dessous sur la ligne usure de compassion du tableau d'interprétation de vos résultats.
4. Identifiez votre niveau de risque d'usure de compassion.
5. Additionnez vos réponses qui ne sont pas encerclées et inscrivez le total sur la ligne Épuisement professionnel du tableau d'interprétation de vos résultats.
Identifiez votre niveau de risque d'épuisement professionnel.
6. Envisagez la possibilité de demander une aide professionnelle si votre niveau de risque est élevé pour l'un ou l'autre. Vous pouvez voir les services que Ressources en Développement offre à ce sujet.

Tableau d'interprétation de vos résultats

		Niveaux de risque				
Type de risque	Score total	Très faible	Faible	Moyen	Élevé	Très élevé
Usure de compassion	_____	0 à 26	27 à 30	31 à 35	36 à 40	41 et +
Épuisement professionnel	_____	0 à 36		37 à 50	51 à 75	76 et +



Annexe 5 : La roue des privilèges

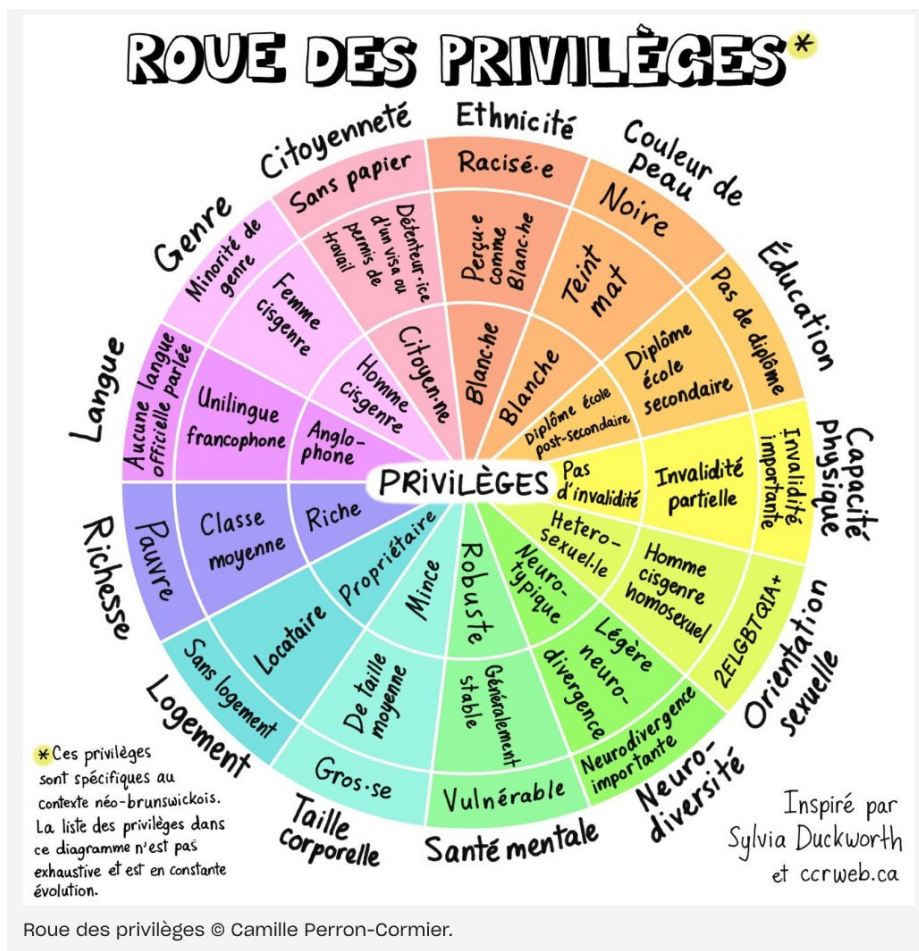
Source: Formation OXO ASBL

Il est impossible de ne pas avoir de jugement, mais il est essentiel d'avoir conscience de ses biais cognitifs, valeurs morales et préjugés en tant qu'accompagnant·e. A la suite de cette phrase-ci du guide, nous souhaitons ajouter :

- Il est impossible de ne pas avoir de jugement, mais on se doit d'y tendre au maximum. Il est essentiel d'avoir conscience de ses biais cognitifs, privilèges, valeurs morales et préjugés en tant qu'accompagnant·e.
- Conscientiser notre statut de privilégié·e dans la société facilite notre capacité à aller vers l'autre et à construire une interculturalité active et forte.
- L'intersectionnalité est une notion qui désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de stratification, domination ou de discrimination dans une société. Elle permet de comprendre que l'identité d'une personne (race, genre, classe, handicap, etc.) n'est pas une seule dimension, mais une intersection de plusieurs, générant des vulnérabilités spécifiques.

La roue des privilèges

Voici une méthode pertinente et concrète qui permet de situer le degré de discriminations que l'on peut subir et de calculer notre pouvoir ou non dans notre société: la roue des privilèges (outil développé par l'enseignante et illustratrice canadienne Sylvia Duckworth). Cet outil permet de comprendre et de transmettre les concepts d'intersectionnalité et de privilèges afin de déconstruire toutes formes de discrimination.

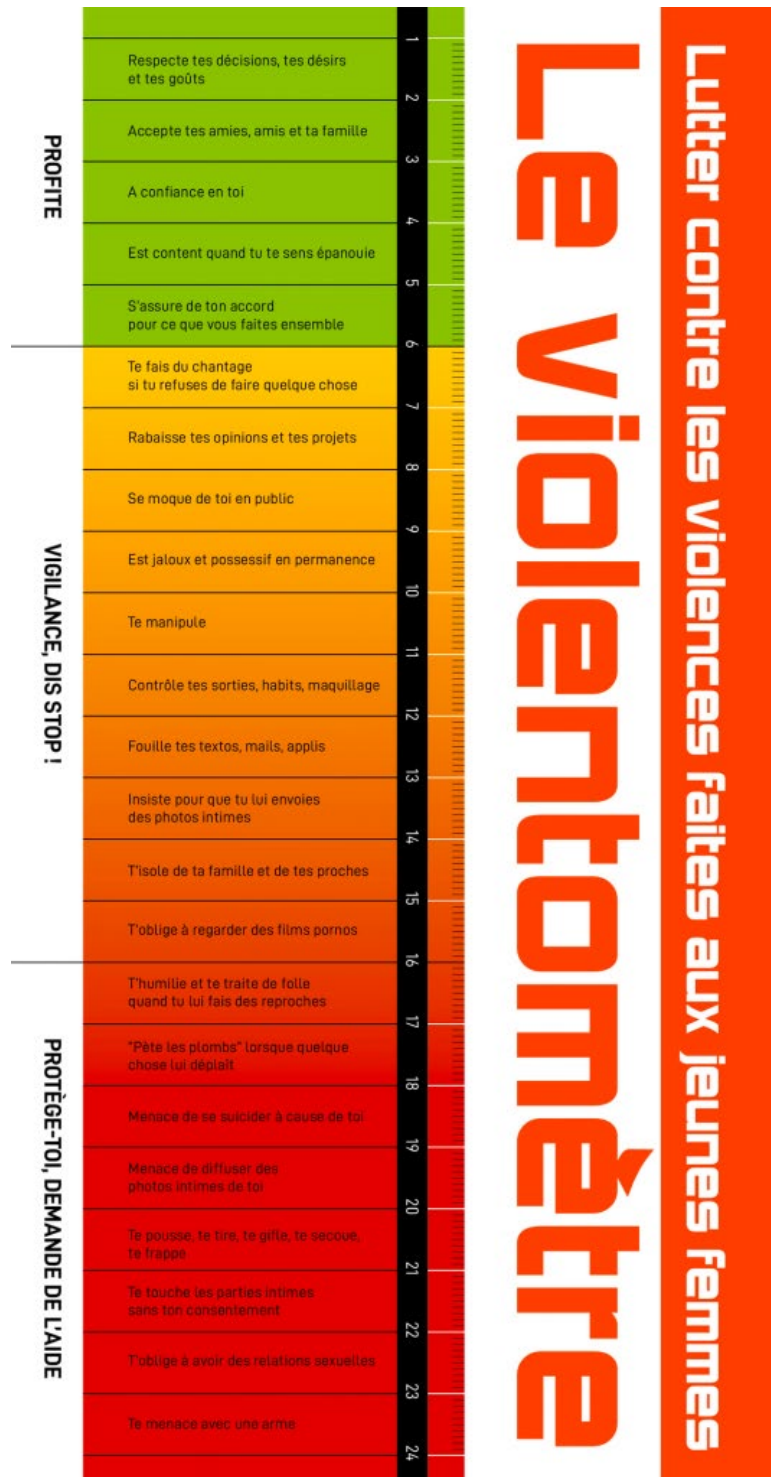


Annexe 6 : Violentomètre

Source: Formation Solidarité Femmes 13

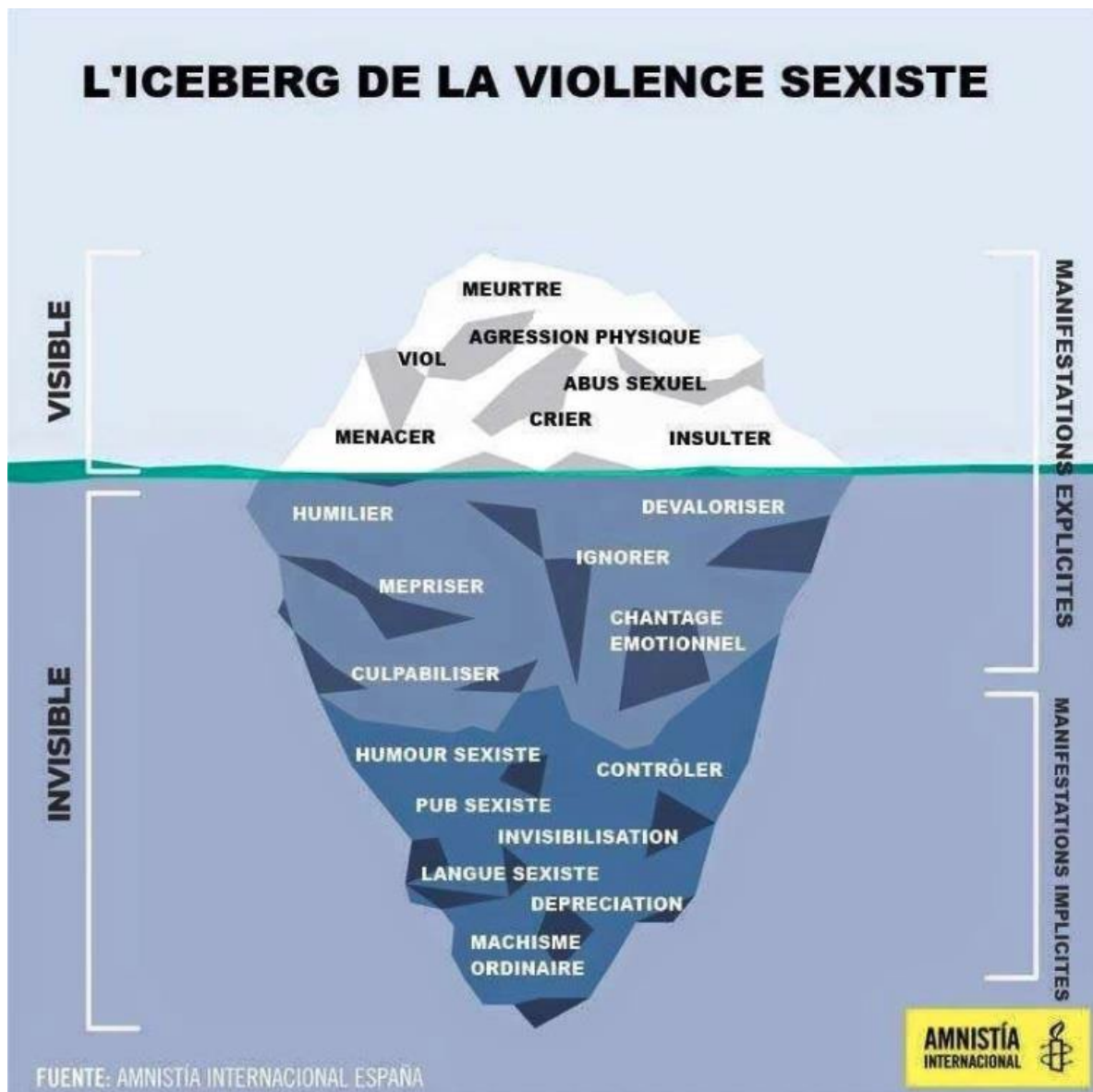
Le violentomètre est un outil d'auto évaluation qui permet aux personnes d'évaluer la toxicité de leur relation.

Il permet de sensibiliser aux violences conjugales en "mesurant" si sa relation amoureuse est basée sur le consentement et comporte ou pas des violences.



Annexe 7 : Iceberg de la violence

Source: Formation Solidarité Femmes 13



Annexe 9 : Cadre de fonctionnement

Sources: Formations Camille Testaron – OXO ASBL

Il sert à donner le cadre d'une intervention. Il est de la coresponsabilité des participants

- **Bienveillance**

Envers soi et les autres, il n'y a pas d'attaque. On ne cherche pas à heurter intentionnellement les personnes dans cet espace
mettre le jugement de côté

- **Souveraineté**

S'occuper de ses besoins dans le respect de celui des autres

- **Respect des horaires**

- **Ecoute**

Ne pas attendre de prendre la parole, rester dans l'écoute de l'autre. Il peut y avoir de la controverse avec respect. La position de chacun est légitime même si elle est différente.

- **Choix de l'implication et du retrait**

entrer et sortir de la discussion en fonction de son ressenti

- **Parler en "je"**

chacun est expert de son vécu

- **Droit à l'erreur**

intention différent de l'impact

prendre ses responsabilités et reconnaître l'impact malgré la non intention

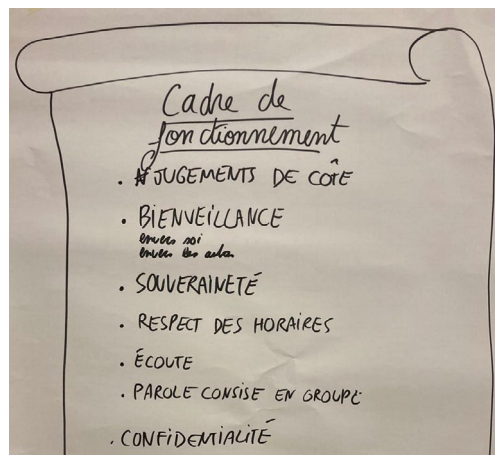
- **Parole**

Elle doit être concise dans le groupe

- **Confidentialité**

- **Nommer ce qui est implicite**

Exemple de cadres de fonctionnement co-construit



Cadre de fonctionnement

- Pas de photos sur les réseaux sociaux
- proposer différents lieux pour les actions
- donner des rendez-vous précis
- être ponctuel
- prévenir en cas d'absence au plus tôt
- en cas de pique nique, prévoir de partager quelque chose
- s'écouter
- donner son avis
- se respecter
- participer à la vie du projet et à la mise en place des actions
- confidentialités
- identifier les personnes, associations, institutions ressources sur le territoire pour venir en soutien concernant des problématiques perso
- ne pas demander le nom de famille
- si les femmes ne souhaitent pas que le numéro soit visible, leur envoyer les infos par sms

Annexe 10 : Exemple de bilan

Source: Femmes à la barre (Association Fifrelin)

Bilan accompagnement collectif de femmes

Cet exemple de questionnaire est issu de notre structure, qui accompagne des femmes depuis plusieurs années. A vous de l'adapter en fonction de votre structure et de votre projet.

Bonjour les supers femmes. Nous vous adressons un questionnaire important pour nous, pour mieux comprendre vos envies, vos attentes, pour nous améliorer pour la saison prochaine.... Même si vous n'êtes pas venues, vos réponses sont précieuses. Merci beaucoup de vos retours. Salutations marines. L'équipe de Fifrelin.

1. Qui es-tu ?

2. Depuis quand es-tu présente dans le groupe ?

Une seule réponse possible.

moins d'un an

1 à 3 ans

3 à 6 ans

3. comment as-tu connu notre projet ?

Plusieurs réponses possibles.

bouche à oreille

associations, institutions...

autre

4. es-tu venue cette année sur des ateliers

Une seule réponse possible.

- plus de 5 fois
- entre 1 et 5 fois
- je ne suis jamais venue cette année mais j'étais venue les années précédentes
- je ne suis encore jamais venue

5. rencontres tu des difficultés pour être présentes aux ateliers ?

Plusieurs réponses possibles.

- peu ou pas de disponibilités
- problèmes de santé
- distance géographique
- contraintes familiales
- contraintes professionnelles
- manque d'intérêt pour les ateliers proposés
- difficultés à être en groupe
- autre

6. Si tu as coché "autre" dans la question suivante, merci de préciser

7. Qu'est-ce qui t'a motivé à rejoindre notre groupe ?

Plusieurs réponses possibles.

- faire des rencontres
- se retrouver entre femmes
- appartenir à un groupe
- reprendre confiance en moi
- sortir de mon quotidien
- participer à des ateliers, activités
- autre

8. si tu as coché "autre" dans la question précédente, merci de préciser

9. Qu'est-ce que le projet t'apporte ?

10. Quelle est ton appréciation du rituel de la météo ?

Plusieurs réponses possibles.

- J'aime beaucoup, me livrer et entendre les autres
- j'aime bien
- ca depend des fois !
- c'est dur pour moi de m 'exprimer
- je preferais qu'il n'y soit plus

11. Choisis-tu de venir aux ateliers, en fonction du thème de l'activité

Une seule réponse possible.

1 2 3 4 5

pas oui, tout à fait

12. choisis -tu de venir aux ateliers en fonction de ta disponibilité

Une seule réponse possible.

1 2 3 4 5

pas oui, tout à fait

13. choisis-tu de venir aux ateliers en fonction du lieu

Une seule réponse possible.

1 2 3 4 5

14. choisis-tu de venir aux atelier en fonction de ta forme

Une seule réponse possible.

1 2 3 4 5

15. quels ont été tes 3 ateliers préférés cette année ?

Plusieurs réponses possibles.

- Lister l'ensemble des ateliers que vous avez proposé avec votre structure depuis le dernier bilan
- Option 2
- Option 3

16. As-tu des idées d'ateliers (nouveaux ou déjà proposés) pour l'année prochaine ? N'hésites pas à en donner plusieurs !

17. Peux-tu nous dire ce que le projet t'apporte ?

18. As-tu envie de continuer à venir pour la prochaine saison ?

Une seule réponse possible.

oui

non

19. Si tu as répondu non, peux-tu nous dire pourquoi ?

20. Merci pour tes réponses, si tu as des suggestions, des remarques, des critiques, des encouragements, la parole est à toi !!
