

EMMW

PR-2 - Tâche 2-1

Modules théoriques

Gestion émotionnelle pour les femmes migrantes

Migrafrica VJAAD e.V.

Allemagne



1.Introduction au thème et aux sous-thèmes	
1.1.Contexte	
1.2.Définition du concept	
1.3. Différents culturelles culturelles sur leThème	
1.4.Perspective de genre	
2. Culturel Sensitivité culturelle et Interculturel Compétence	
2.1.Contexte	
2.2.Groupe cible et objectif de l'activité	
2.3 Résultats d'apprentissage de l'activité	
2.4.Description de l'activité	
2.5.Bibliographie	11
3. Genre Sensitivité du	12
3.1.Contexte	12
3.2.Groupe cible et objectif de l'activité	12
3.3 Résultats d'apprentissage de l'activité	13
3.4.Description de l'activité	13
3.5.Bibliographie	15
4. Traumatismes Sensitivité	17
4.1.Contexte	17
4.2.Groupe cible et objectif de l'activité	17
4.3 Résultats d'apprentissage de l'activité	18
4.4.Description de l'activité	18
4.5.Bibliographie	20
5. Être Ation de la Peur Relations	21
5.1.Contexte	21
5.2.Groupe cible et objectif de l'activité	22
5.3 Résultats d'apprentissage de l'activité	22
5.4.Description de l'activité	22
5.5.Bibliographie	24

1. Introduction au sujet et aux sous-thèmes

1.1. Contexte

EMMW est un plan de formation conçu pour développer et gérer les compétences émotionnelles dans le contexte de l'immigration. Il s'adresse aux femmes migrantes ainsi qu'aux travailleurs sociaux et aux ONG. Son objectif est d'améliorer leur capacité à relever les défis liés à l'adaptation et à l'intégration dans un nouveau pays, afin de promouvoir le bien-être psychologique et l'inclusion dans le pays dans lequel elles commencent à résider. Le système de formation devrait être développé selon ces deux axes de manière complémentaire, en tenant compte des besoins distincts et des approches requises pour chaque groupe cible afin de développer des compétences non techniques fondamentales.

Après avoir réalisé l'analyse de l'état de l'art dans le cadre de l'activité initiale du PR1, le consortium a procédé à la deuxième activité visant à obtenir des résultats qualitatifs plus détaillés. À cet égard, les partenaires ont organisé une série d'entretiens de groupe et individuels avec des experts dans le domaine de la migration qui possèdent une expérience avec le public cible. Sur la base de l'analyse des résultats, les facteurs suivants sont considérés comme des obstacles au processus d'intégration sociale des femmes migrantes.

- le manque de compétences linguistiques
- différences culturelles
- confrontés à une double discrimination
- être la principale personne à s'occuper des enfants et des personnes âgées
- accès limité au marché du travail et uniquement aux secteurs à bas salaires
- la méconnaissance des avantages et des droits (tels que les conseils et les groupes de soutien ainsi que les services de santé)
- problèmes psychologiques

Afin d'équiper et de soutenir les travailleurs sociaux dans leur relation avec les femmes migrantes, 6 thèmes sont déterminés :

- Écoute et empathie
- Patience
- Gestion des émotions/contrôle de soi
- Sensibilité
- Demander de l'aide

- Attitude positive

Ce module théorique se concentre sur le thème de la sensibilité.

1.2. Définition du concept

La sensibilité est un trait de personnalité important dans le travail social. Même s'il n'existe actuellement aucune définition unifiée de la sensibilité en psychologie et en sociologie, voici une façon de la définir : La sensibilité est un trait de personnalité qui consiste à être "très attentif aux informations extérieures, à obtenir facilement des indices et à avoir une plus grande capacité à percevoir des changements subtils". De nombreuses études ont montré une forte corrélation entre la sensibilité et l'intelligence émotionnelle¹.

Les personnes très sensibles ont tendance à faire preuve d'une plus grande intelligence émotionnelle, c'est-à-dire qu'elles semblent mieux comprendre les états émotionnels d'elles-mêmes et des autres et agissent en conséquence. Dans le cadre de ce module théorique, nous définirons la sensibilité comme la capacité à être attentif aux particularités, aux personnalités, aux identités, aux cultures et aux émotions des autres et à en être conscient lors de l'établissement de relations.

Nous avons sélectionné les compétences de sensibilité suivantes qui semblent être les plus répandues dans notre travail social quotidien et suggéré des méthodes pour les améliorer si des déficits existent. Dans ce module théorique, nous aborderons les points suivants :

- Sensibilité culturelle
- Sensibilité au genre
- Sensibilité aux traumatismes
- Prendre conscience des relations de pouvoir

La raison pour laquelle nous les avons sélectionnés est leur prévalence dans nos interactions quotidiennes avec les femmes migrantes et leur importance dans notre travail de conseil.

¹ Root, S. (2019). La relation entre la langue, l'intelligence émotionnelle et la sensibilité culturelle [Mémoire de maîtrise].

<https://doi.org/10.33015/dominican.edu/2019.HONORS.ST.14>

Lorsque l'on travaille avec des femmes migrantes, il est fréquent de rencontrer des migrants issus de milieux culturels et religieux différents. Être informé de ces différentes cultures, religions et modes de vie est un aspect essentiel du processus de conseil. Il faut également être informé et sensible aux différences de genre, aux stéréotypes et aux préjugés. Les traumatismes figurent également parmi les facteurs les plus fréquents chez les migrants, en particulier chez les demandeurs d'asile et les réfugiés. Comprendre ces traumatismes et faire preuve d'empathie joue un rôle important dans nos services de conseil.

Nous avons ajouté le dernier sous-thème, les relations de pouvoir dans les services de conseil, pour sensibiliser les travailleurs sociaux et les femmes migrantes aux relations de pouvoir qui se développent généralement entre les prestataires de services et les clients.

1.3. Différentes perspectives culturelles sur le sujet

Les sensibilités peuvent varier d'une culture à l'autre. Les différentes cultures ont des croyances, des valeurs, des coutumes et des traditions qui leur sont propres et qui influencent leurs attitudes et leurs comportements. La langue, la religion, le sexe, les normes sociales et les expériences historiques sont quelques-uns des facteurs culturels qui peuvent influencer sur les sensibilités.²

Par exemple, certaines cultures peuvent considérer le contact visuel direct comme un signe de respect, alors que dans d'autres cultures, éviter le contact visuel peut être considéré comme un signe de respect. Dans de nombreuses cultures orientales et dans certaines cultures des Caraïbes, le fait de croiser le regard d'une autre personne peut être perçu comme impoli ou agressif. Dans une étude de 2013 publiée dans PLOS ONE³, les Asiatiques étaient plus susceptibles que les Occidentaux de considérer une personne qui établit un contact visuel comme étant en colère ou inaccessible. L'étude suggère également que la direction du regard (direct ou détourné) peut influencer la perception de la disposition d'esprit d'une autre personne. Ces résultats suggèrent que

² Matsumoto, D. (2007). Culture and psychology. Thomson Wadsworth.

Hofstede, G. (2001). Culture's consequences : Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. Sage publications.

Hall, E. T. (1959). The silent language. Anchor Books.

Triandis, H. C. (1995). Individualism & collectivism. Westview Press.

³ Akechi H, Senju A, Uibo H, Kikuchi Y, Hasegawa T, Hietanen JK. Attention to eye contact in the West and East : autonomic responses and evaluative ratings. PLoS One. 2013;8(3):e59312. doi : 10.1371/journal.pone.0059312. Epub 2013 Mar 13. PMID : 23516627 ; PMCID : PMC3596353.

les différences culturelles dans le comportement de contact visuel émergent de règles d'affichage et de normes culturelles différentes.

De même, certaines cultures peuvent accorder une grande importance à l'individualisme, tandis que d'autres peuvent mettre l'accent sur le collectivisme.⁴ Ces différences peuvent affecter la façon dont les gens communiquent, interagissent et s'expriment. Il est important d'être conscient de ces différences culturelles et d'y être sensible lorsque l'on interagit avec des personnes de cultures différentes. Cela peut contribuer à promouvoir la compréhension et le respect, à éviter les malentendus et à établir des relations positives.

1.4. Perspective de genre

Il existe un certain nombre d'études sur le genre et la sensibilité, qui sont largement disponibles dans la littérature académique.⁵

Des méta-analyses et des études antérieures sur les différences entre les sexes en matière de reconnaissance des émotions ont montré un avantage féminin faible à modéré. Cependant, des preuves incohérentes provenant d'études récentes ont soulevé des questions concernant les implications des différentes méthodologies, des stimuli et des échantillons. Dans une étude récente basée sur un échantillon communautaire de plus de 5 000 participants, les auteurs ont testé l'hypothèse de la sensibilité émotionnelle, selon laquelle les femmes sont plus sensibles à la perception d'indices émotionnels subtils, c'est-à-dire de faible intensité ou ambigus. En outre, ils ont inclus un test d'auto-évaluation de l'intelligence émotionnelle afin d'examiner tout écart entre les perceptions de soi et les performances réelles, tant pour les hommes que pour les femmes.

⁴ Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences : Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Sage publications.

⁵ Kirmayer, L. J. (2012). Gender and cultural psychiatry (Genre et psychiatrie culturelle). *International Review of Psychiatry*, 24(3), 249-257. Eagly, A. H. et Wood, W. (2012). Social role theory. *Handbook of theories of social psychology*, 2, 458-476. Bebbington, P., & Kuipers, L. (eds.) (1994). *The influence of gender on psychiatric diagnosis (L'influence du genre sur le diagnostic psychiatrique)*. Gaskell. Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory : Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.

La recherche⁶ n'a pas permis d'étayer la thèse de la sensibilité émotionnelle, les deux sexes ayant évalué les émotions cibles comme étant d'une intensité similaire aux deux niveaux d'intensité du stimulus. Les hommes ont toutefois perçu plus fortement que les femmes la présence d'émotions non ciblées. En outre, l'étude a également révélé que les scores inférieurs des hommes en matière d'auto-évaluation de l'IE n'étaient pas liés à leur perception réelle des émotions cibles, mais à la perception des émotions non ciblées.

Nous avons vu plus haut que la sensibilité est perçue différemment selon les cultures et les sexes. Même s'il n'existe aucune preuve tangible que les femmes sont particulièrement sensibles, la sensibilité est perçue différemment selon le sexe et l'individu. Mais une chose est vraie : toutes les personnes, quelle que soit leur culture ou leur sexe, peuvent améliorer leurs compétences en matière de sensibilité. Nous présentons ci-dessous quelques activités qui aident les participants à améliorer leurs compétences dans ce domaine.

2. Sensibilité culturelle et compétence interculturelle

2.1. Contexte

Connaître plusieurs langues, avoir un niveau plus élevé d'intelligence émotionnelle et de sensibilité culturelle sont des traits positifs à porter dans le monde globalisé d'aujourd'hui. C'est particulièrement vrai pour les travailleurs sociaux qui travaillent avec des migrants et des groupes de personnes divers.

Selon Abdulmarof Hamidzay, "la sensibilité culturelle consiste à être conscient de l'existence de différences et de similitudes culturelles entre les personnes sans leur attribuer une valeur - positive ou négative, meilleure ou pire, bonne ou mauvaise. Cela signifie simplement que vous êtes conscient que les gens ne sont pas tous les mêmes et que vous reconnaissez que votre culture n'est pas meilleure que n'importe quelle autre culture".⁷

⁶ Fischer AH, Kret ME, Broekens J. Gender differences in emotion perception and self-reported emotional intelligence : A test of the emotion sensitivity hypothesis. PLoS One. 2018 Jan 25;13(1):e0190712. doi : 10.1371/journal.pone.0190712. PMID : 29370198 ; PMCID : PMC5784910.

⁷ Hamidzay, A. (2018, 17 novembre). Qu'est-ce que la sensibilité culturelle ? LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/what-cultural-sensitivity-abdulmarof-hamidzay/>

En matière de sensibilité culturelle, le modèle le plus avancé est l'échelle de Bennett, également appelée modèle de développement de la sensibilité interculturelle (DMIS).⁸ Organisé en six stades de sensibilité croissante à la différence, le DMIS identifie les orientations cognitives sous-jacentes que les individus utilisent pour comprendre les différences culturelles. Chaque position sur le continuum représente des organisations perceptives de plus en plus complexes des différences culturelles, qui permettent à leur tour des expériences de plus en plus sophistiquées d'autres cultures. Ces étapes sont le déni de la différence, la défense de la différence, la minimisation de la différence, l'acceptation de la différence, l'adaptation à la différence et l'intégration de la différence.

L'hypothèse sous-jacente du modèle est qu'à mesure que l'organisation perceptive des différences culturelles devient plus complexe, l'expérience de la culture devient plus sophistiquée et le potentiel d'exercice de la compétence dans les relations interculturelles augmente. En reconnaissant la manière dont les différences culturelles sont vécues, il est possible de faire des prédictions sur l'efficacité de la communication interculturelle et d'adapter les interventions éducatives pour faciliter le développement le long du continuum.

Le continuum DMIS s'étend de l'ethnocentrisme, l'expérience de sa propre culture comme "centrale à la réalité", à l'ethnorelativisme, l'expérience de sa propre culture et d'autres cultures comme "relatives au contexte". Le mouvement de développement est unidirectionnel, permanent et applicable à tout ce qui est défini comme une différence culturelle, bien qu'il puisse y avoir des "reculs" par rapport à certaines positions. Une plus ou moins grande familiarité avec des cultures particulières ne modifie pas le niveau de sensibilité d'une personne, bien qu'elle affecte l'étendue des compétences qu'elle peut mettre en œuvre.

Les positions sur le continuum définissent les manières générales dont la perception de la différence culturelle est organisée dans l'expérience. La configuration particulière des stratégies perceptives utilisées par chaque individu et chaque groupe constitue leur expérience prédominante de la différence : une position est prédominante, bien que les stratégies perceptives puissent couvrir plusieurs positions. En d'autres termes, chaque individu ou groupe a une expérience complexe et unique de la différence culturelle qui est néanmoins caractérisée par l'une des positions de développement suivantes :

⁸ Bennett, M. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations* 10, no.2 : 179-95.



L'activité suivante aidera les travailleurs sociaux et les femmes migrantes à développer leurs compétences en matière de sensibilité culturelle.

2.2. Groupe cible et objectif de l'activité

Le groupe cible de l'activité est constitué de tous les professionnels travaillant avec des femmes migrantes, tels que

- Traducteurs
- Travailleurs humanitaires
- Spécialistes de la santé publique
- Travailleurs et bénévoles des ONG
- Enseignants
- Travailleurs de la protection de l'enfance
- Travailleurs de la santé mentale (psychologues, psychiatres)
- Travailleurs dans les camps et les abris
- Entraîneurs

L'activité vise à :

- Sensibiliser les participants aux sensibilités culturelles
- Améliorer les compétences interculturelles des participants
- Renforcer la capacité des participants à réguler leurs émotions.

2.3 Résultats pédagogiques de l'activité

Les participants observent le comportement d'un homme et d'une femme issus d'une culture fictive, la "culture de l'île d'Albatros". Ils partagent leurs observations et interprètent ensuite ce qu'ils voient. Les interprétations sont évaluées lors d'un tour d'évaluation.

Les participants constatent par eux-mêmes qu'il est difficile de ne pas inclure d'interprétations lorsqu'ils décrivent d'autres cultures. Ils apprennent que si les actions

sont toujours interprétées dans le contexte de leur propre socialisation culturelle, il existe également d'autres possibilités d'interprétation. Les participants réfléchissent aux aspects qui ont influencé leur propre perception et développent leur capacité à analyser les chevauchements culturels.

2.4. Description de l'activité

Nom de l'activité : La culture de l'île d'Albatros

Besoins opérationnels/logistique

- Demi-cercle de chaises
- Assiette de cacahuètes
- Peut être organisé en ligne en montrant la vidéo ou sur place en jouant les personnages.
- Pour la formation en ligne, deux formateurs sont nécessaires
- Sur place, deux acteurs et deux formateurs sont nécessaires.

Préparation : Les chaises des participants sont disposées en demi-cercle et une assiette contenant de la nourriture (éventuellement des cacahuètes) est préparée. Un acteur féminin et un acteur masculin seront sélectionnés. Cette femme et cet homme seront des représentants de la culture Albatros.

Pendant que les acteurs présentent leur jeu, les participants sont invités à observer attentivement et à prendre des notes.

La simulation à courte durée d'action : L'homme et la femme entrent dans la pièce en silence avec des expressions amicales sur leurs visages. La femme marche derrière l'homme à bonne distance. Le couple reste en cercle pendant un moment et regarde le groupe de manière amicale. Tous deux s'approchent ensuite des participants à tour de rôle. Les jambes croisées des participants sont posées doucement mais fermement sur le sol. Pour ceux qui croisent à nouveau les jambes, l'action est répétée plusieurs fois jusqu'à ce qu'ils ne croisent plus les jambes. La femme ne touche que les participantes et l'homme ne touche que les participants.

L'homme s'assoit ensuite sur la chaise prévue à cet effet et la femme s'agenouille par terre à côté de lui. La femme prend le bol de cacahuètes. L'homme le lui prend des mains avant qu'elle ne puisse manger une noix et mange lui-même quelques noix en faisant des mouvements de mastication démonstratifs. Il donne ensuite le bol à la femme, qui mange elle aussi quelques noix, puis met le bol de côté.

Après le repas, l'homme pose sa main sur l'épaule de la femme, qui se penche près du sol à trois reprises. Ensuite, le couple se lève et, pour se dire au revoir, fait à nouveau le tour du groupe de participants, la femme suivant l'homme, avant de quitter la salle. Voici un exemple de vidéo : <https://www.youtube.com/watch?v=AMrJRQDPjk>

Description et interprétation de la simulation :

Les participants sont invités à décrire la situation observée sans aucune interprétation. En général, c'est très difficile pour les participants, car ils n'ont pas l'habitude de décrire des observations de manière neutre.

Ensuite, les participants sont invités à interpréter ce qu'ils ont vu.

Certains participants interpréteront le rôle des femmes dans la culture albatros comme un rôle d'exploitation et en donneront des indications, par exemple, dans leur position dans l'espace (par terre, derrière l'homme) et dans le déroulement temporel de l'action (d'abord il vient, puis elle, d'abord il mange, puis elle), ou dans la posture de la femme (se pencher, s'agenouiller) et le langage corporel tactile (l'homme lui touche l'épaule).

Après avoir interprété l'intrigue, les participants reçoivent des informations sur la culture actuelle d'Albatros.

La culture Albatros :

Le groupe est maintenant informé de l'historique de la culture Albatros :

La culture Albatros est une culture matriarcale dans laquelle la terre est vénérée comme une déesse mère. Marcher pieds nus est une beauté idéale car cela permet un bon contact avec la terre. Le pouvoir de la déesse mère peut être exploité en mangeant des cacahuètes. Ce sont des aliments rituels. Les invités font preuve d'un respect particulier en donnant à leurs pieds le plus de contact possible avec la terre.

Parce que les femmes, comme la Terre mère, peuvent créer la vie, elles ont des privilèges particuliers. Les hommes ont le devoir de goûter la nourriture des femmes et de les précéder pour éviter tout danger. Les femmes sont autorisées à s'asseoir par terre, tandis que les hommes disposent de sièges inconfortables, appelés chaises, qui les maintiennent à distance de la déesse mère. Les hommes sont récompensés pour leurs services en étant autorisés à poser leurs mains sur le dos des femmes. Celles-ci se penchent alors vers la divinité, absorbent l'énergie et la transmettent à l'homme à travers leur corps. Autrement, les hommes ne sont pas autorisés à toucher les femmes sans qu'elles le demandent.

Débriefing :

Une fois que tout le monde est revenu dans le cercle, les participants discutent de l'activité, de leur interprétation et, d'une manière générale, de la sensibilité culturelle.

Le déroulement de l'activité

N.	Activité	Détails	Durée de l'accord
1	Bienvenue	Introduction du projet EMMW	5 min.
		Le plan de l'activité (sous-thème 1)	
		Accord de session et consentement	
		Présentation des participants	
		Attentes	
2	Activité brise-glace/réchauffement	Jeu des noms : associer son nom à un certain mouvement et tout le monde répète les noms et les mouvements.	10 min.
3	Présentation de l'intrigue	Les deux acteurs présenteront l'intrigue illustrant la culture Albatros.	15 min.
4	Pause café	La pause-café est également un moment de réflexion.	15 min.
5	L'observation des participants	Les participants sont invités à décrire la situation observée sans aucune interprétation.	10 min.
6	Description de la culture Albatros	Présentation de la culture Albatros par les animateurs	5 min.
7	Discussion ouverte	Débriefing et résultats d'apprentissage de l'activité	5 min.
8	Évaluation de l'activité	Réflexion en groupe	5 min.

2.5. Bibliographie

Pour en savoir plus sur l'activité de formation susmentionnée, veuillez lire la section suivante du livre,

Sabine Handschuck, Willi Klawe : Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz, München 2004, S. 97ff.

Le livre "Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit" de Sabine Handschuck et Willi Klawe est écrit en allemand et traite du développement de la compétence interculturelle dans la pratique du travail social. Le chapitre 6 du livre, qui comprend les pages 97 et suivantes, est axé sur des exercices pratiques et des activités visant à développer la compétence interculturelle. Le chapitre présente des études de cas et des scénarios que les travailleurs sociaux peuvent rencontrer dans des contextes interculturels, et propose des exercices pour améliorer la communication, comprendre les différences culturelles et développer la conscience culturelle.

3. Sensibilité au genre

3.1. Contexte

Dans le module sur la sensibilité au genre, nous aimerions sensibiliser les travailleurs sociaux et les femmes migrantes à la façon dont le genre joue un rôle dans la vie à travers la façon dont ils traitent les autres. Les relations entre les hommes et les femmes sont présentes dans toutes les institutions et la sensibilité au genre se manifeste surtout dans la reconnaissance des privilèges et de la discrimination liés au genre ; il existe une perception générale selon laquelle les femmes sont désavantagées dans la société. La formation à la sensibilité au genre est utilisée pour éduquer les gens, généralement les employés, à devenir plus conscients et plus sensibles au genre dans leur vie ou sur leur lieu de travail.

Par sensibilité au genre, nous entendons que le conseiller a une connaissance théorique de la socialisation du genre, du système de genre et de la législation en matière d'égalité. "Le conseiller comprend que le monde est, à bien des égards, différent pour les hommes et les femmes et il est capable d'en tenir compte lorsqu'il rencontre ses clients. Le conseiller peut également identifier l'utilisation d'un langage qui catégorise les genres et utiliser un langage qui respecte la diversité. Un conseiller capable d'évaluation critique s'efforce en permanence de revoir ses propres croyances et hypothèses liées au genre et remet en question ses propres interprétations".⁹ Il est également essentiel que le conseiller soit conscient de ses préjugés sexistes et de la manière dont ils se reflètent dans notre langage quotidien. A cette fin, l'activité suivante a été développée et une partie de ses composantes est tirée de l'outil développé par le Conseil de l'Europe, dont le lien est disponible ci-dessous.

Dans cette activité, nous souhaitons créer un espace de discussion sur les questions de genre dans nos communautés et sur la manière dont nous pouvons prendre conscience de nos préjugés sexistes.

3.2. Groupe cible et objectif de l'activité

Le groupe cible de l'activité est constitué de tous les professionnels travaillant avec des femmes migrantes, tels que

- Traducteurs
- Travailleurs humanitaires
- Spécialistes de la santé publique

⁹ LIVRET DE BONNES PRATIQUES sur l'orientation et le conseil sensibles à la culture et au genre : https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2011-10/docl_23657_103644217.pdf

- Travailleurs et bénévoles des ONG
- Enseignants
- Travailleurs de la protection de l'enfance
- Travailleurs de la santé mentale (psychologues, psychiatres)
- Travailleurs dans les camps et les abris
- Entraîneurs

L'activité vise à :

- Comprendre la signification de concepts tels que le sexe, le genre et l'orientation sexuelle
- Réfléchir à la manière dont les différentes notions liées au genre sont présentées dans l'environnement des participants et à l'impact qu'elles ont sur les personnes et la société dans son ensemble.
- Illustrer la nature dynamique et complexe des identités de genre

3.3 Résultats d'apprentissage de l'activité

Cette activité combine une exploration analytique des concepts (termes) utilisés dans le travail sur l'égalité des sexes et la façon dont ils sont compris/utilisés par les individus ou présentés dans les médias et par les autorités éducatives. Elle permet aux participants de réfléchir au rôle du langage dans la violence fondée sur le genre. Vous pouvez trouver les termes ici : <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/about-gender-based-violence>¹⁰ et ici aussi <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/glossary>¹¹.

3.4. Description de l'activité

Nom de l'activité :

Confusion des genres

Besoins opérationnels/logistique

- Préparer une brève contribution/présentation sur la terminologie utilisée dans les travaux relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes - couvrant au moins des termes tels que sexe, genre, transgenre, orientation sexuelle, violence fondée sur le genre, discrimination fondée sur le genre.
- La présentation peut être faite à l'aide de tableaux à feuilles mobiles ou sous forme de présentation électronique. Copier les documents - un par groupe
- Stylos et papier
- Des aides visuelles et du matériel de présentation appropriés pour l'apport.

¹⁰ Identité de genre, violence fondée sur le genre et droits de l'homme. (n.d.). Gender Matters. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/about-gender-based-violence>

¹¹ Glossaire. (n.d.). Questions de genre. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/glossary>

- Copies de la grille pour le travail en groupe
 - Préparez un document avec les citations suivantes :
1. Le terme :
 - a. Comment l'avez-vous compris ?
 - b. Comment est-elle généralement comprise par vos pairs ou d'autres personnes ?
 - c. Comment est-elle présentée/promue dans les médias ?
 - d. Comment est-elle officiellement présentée/promue par les autorités éducatives qui vous entourent ?

La procédure de l'activité.

1. Dites aux participants que, dans cette activité, ils auront le temps de réfléchir à la façon dont différents termes liés au genre et à l'égalité des sexes sont compris par les jeunes et d'autres personnes ou institutions de la société.
2. Répartissez les participants en petits groupes : le nombre de groupes doit correspondre au nombre de termes que vous décidez d'explorer avec les participants. Chaque groupe reçoit un terme (par exemple, le genre) et la grille de travail en groupe, que vous trouverez à la fin de cette activité. Dites aux groupes qu'ils doivent commencer par écrire leur propre compréhension du terme, puis suivre chaque case de la grille : comment il est compris par d'autres jeunes, comment il est présenté dans les médias et par les autorités éducatives.
3. Les participants doivent baser leur réflexion sur ce qu'ils savent, ce qu'ils ont entendu ou remarqué dans leur propre environnement. Dites-leur que ce n'est pas un problème s'ils ne connaissent pas certaines des réponses. Prévoyez environ 30 minutes pour cette partie de l'activité. Une fois que les groupes ont terminé leur tâche, demandez-leur de présenter leurs résultats. Vous pouvez prévoir un peu de temps pour les questions après chaque présentation. Toutefois, les questions ne doivent être posées que si quelque chose n'est pas clair.
4. N'ouvrez pas de discussion à ce stade. A la fin du processus, faites une brève présentation de la terminologie utilisée dans l'activité - utilisez la section Violence à caractère sexiste de ce site web <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/about-gender-based-violence> et le glossaire. Une fois cette étape franchie, poursuivez avec le compte rendu et l'évaluation.

N.	Activité	Détails	Durée de l'accord
1	Bienvenue	Introduction du projet EMMW	5 min.
		Le plan de l'activité (sous-thème 1)	
		Accord de session et consentement	
		Présentation des participants	
		Attentes	
2	Activité brise-glace/réchauffement	Nœud humain : voir annexe	10 min.
3	Présentation de l'activité	<ul style="list-style-type: none"> - Petite introduction à l'activité - Répartir les participants en petits groupes - Distribuer les tâches 	5 min.
4	Travail en groupe	<p>Laissez 30 minutes aux participants pour réfléchir à la terminologie.</p> <p>Les participants doivent baser leur réflexion sur ce qu'ils savent, ce qu'ils ont entendu ou remarqué dans leur propre environnement.</p>	30 min.
5	Présentation des terminologies	<p>A la fin, faites une brève présentation de la terminologie utilisée dans l'activité - utilisez la section Violence fondée sur le genre de ce site web https://www.coe.int/en/web/gender-matters/about-gender-based-violence et le glossaire.</p>	15 min.
5	Discussion ouverte	Débriefing et discussion des résultats d'apprentissage de l'activité	15 min.

6	Évaluation de l'activité	Réflexion en groupe	5 min.
---	--------------------------	---------------------	--------

3.5. Bibliographie

Vous trouverez d'autres définitions dans le Glossaire de l'égalité entre les femmes et les hommes, Conseil de l'Europe 2016 : <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6947-gender-equality-glossary.html>.

Pilcher, J. et Whelehan, I. (2004). 50 Key Concepts in Gender Studies. Londres : Sage, p. 7.

Pour plus d'informations sur les travaux du Conseil de l'Europe en matière d'intégration de la dimension de genre, veuillez consulter le site : <https://www.coe.int/gender-mainstreaming>.

4. Sensibilité aux traumatismes

4.1. Contexte

La sensibilité aux traumatismes fait référence à un environnement sûr et respectueux qui permet aux personnes ayant survécu à un traumatisme d'établir des relations bienveillantes, d'autoréguler leurs émotions et leurs comportements, et de réussir dans tous les domaines de fonctionnement tout en soutenant leur santé physique et leur bien-être. Dans la plupart des cas, les praticiens doivent être capables d'identifier les signes de traumatisme et d'expérience de la violence, même si les femmes ne parlent pas directement de leur expérience, car le sentiment de honte et la peur de la stigmatisation empêchent de nombreuses femmes de le faire. Dans les différents contextes de conseil - traitement médical, aide à la recherche d'un emploi ou d'un logement, conseils juridiques - le personnel peut s'engager avec ses clientes de manière sensible et empathique, ce qui permet aux femmes de se confier et de recevoir un soutien supplémentaire pour faire face à leur traumatisme.

Les domaines les plus importants pour créer un environnement sensible aux traumatismes sont les suivants

- **Sécurité** - physique et émotionnelle, sanctuaire, cohérence, prévisibilité, honnêteté, transparence, fiabilité, disponibilité et continuité ;
- **Gestion des émotions** - outils d'aide à la réflexion, à la prise de conscience, à l'étiquetage des émotions, à la négociation pour promouvoir un style plus rationnel/cognitif de résolution des problèmes ;

- **Perte** - empathie et soutien face à la "douleur" des pertes multiples (famille, maison, amis, communauté, etc.) ;
- **Avenir** - génération d'espoir, de croyance, de compétence.

Un exemple de sensibilité aux traumatismes serait les classes informées des traumatismes, créées par nécessité, pour aider les élèves à faire face au traumatisme des fusillades dans les écoles.

L'exercice suivant aide à développer les compétences des travailleurs sociaux en matière de sensibilité aux traumatismes.

4.2. Groupe cible et objectif de l'activité

Le groupe cible de l'activité est constitué de tous les professionnels travaillant avec des femmes migrantes, tels que

- Traducteurs
- Travailleurs humanitaires
- Spécialistes de la santé publique
- Travailleurs et bénévoles des ONG
- Enseignants
- Travailleurs de la protection de l'enfance
- Travailleurs de la santé mentale (psychologues, psychiatres)
- Travailleurs dans les camps et les abris
- Entraîneurs

L'activité vise à :

- Renforcer les compétences pour travailler avec les femmes migrantes traumatisées
- Créer la possibilité pour les travailleurs sociaux de partager des informations et d'apprendre les uns des autres
- Développer l'empathie et la perspective pour comprendre la situation des réfugiés et des migrants traumatisés

4.3 Résultats d'apprentissage de l'activité

La personne sensible aux traumatismes, ou soucieuse des traumatismes, est celle qui a une compréhension de base des traumatismes dans le contexte du travail social. Un médecin qui tient compte des traumatismes peut, par exemple, demander la permission à un patient avant de le toucher. Ou encore, un travailleur social sensibilisé aux traumatismes peut demander à un immigrant s'il souhaite que la porte soit ouverte ou fermée pendant une séance et s'enquérir d'une distance confortable pour s'asseoir.

Les résultats d'apprentissage suivants sont attendus :

- Comprendre le traumatisme et son impact.
- Assurer la sécurité physique et émotionnelle.
- Fiabilité et transparence.
- Soutenir le choix, le contrôle et la responsabilisation pour tous.
- Veiller à la sensibilisation culturelle.
- Utiliser une approche collaborative.

4.4. Description de l'activité

Nom de l'activité/pratique/outil :

Nom : Jeu de rôle sur la sensibilité aux traumatismes

Besoins opérationnels/logistique

Afin de créer le cadre du jeu de rôle, le formateur divise les participants en deux et leur demande de créer des scénarios comme indiqué ci-dessous :

- Environnement bruyant et chaotique.
- Les figures d'autorité.
- Paramètres de limitation
- Manifestation de relations de pouvoir malsaines (spécifiquement fondées sur le sexe)
- Le toucher physique
- Blagues et humour déplacés

Le déroulement de l'activité

1. Pour ce jeu de rôle, nous devons diviser le groupe en deux. Chaque groupe recevra un déclencheur de traumatisme auquel il devra être attentif.
2. Lorsque c'est le tour de votre groupe, deux personnes doivent jouer la situation dans laquelle le déclencheur de traumatisme est touché.
3. Ensuite, les participants discuteront du déclencheur de traumatisme, de sa raison d'être et de sa cause.
4. Les participants peuvent ensuite discuter de la manière dont la situation aurait pu être gérée différemment.
5. Il est préférable que chaque membre du groupe participe au moins une fois à la pièce.

N.	Activité	Détails	Durée de l'accord
1	Bienvenue	Introduction du projet EMMW	5 min.
		Le plan de l'activité (sous-thème 1)	
		Accord de session et consentement	
		Présentation des participants	
		Attentes	
2	Activité brise-glace/réchauffement	Jeu d'échauffement HI, HA, HO	10 min.
3	Division des tâches de l'activité	Les groupes sont divisés en deux groupes et les tâches sont réparties comme suit	10 min.
4	Réduction du nombre de participants	Les participants se mettent par deux pour jouer le jeu de rôle sur la sensibilité aux traumatismes.	5 min.
4	Jeu de rôle	Les jeux de rôle sont joués par les participants.	10 min.
4	Retour d'information sur la première contribution	Les participants donnent leur avis sur le déclencheur du traumatisme, sur les raisons pour lesquelles nous le considérons comme un déclencheur et sur les causes de ce déclenchement.	10 min.
5	Discussion ouverte	Discussion en groupe et débriefing	15 min.
6	Évaluation de l'activité	Réflexion en groupe	5 min.

4.5. Bibliographie

Les travailleurs sociaux et les praticiens peuvent obtenir plus d'informations sur l'efficacité de la formation au traumatisme par le jeu de rôle dans cet article :

Horton, E., Interiano-Shiverdecker, C. G., Hughes, C. L. et Stumpf, M. (2022). Engaged Trauma Training Through Role-Play Observations during COVID-19. *Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 15(2). Extrait de <https://digitalcommons.sacredheart.edu/jcps/vol15/iss2/18>

5. Être conscient des relations de pouvoir

5.1. Contexte

L'un des aspects de la sensibilité dans le travail social avec les femmes migrantes consiste à être conscient des relations de pouvoir entre le travailleur social et le client. Une bonne compréhension des relations de pouvoir entre le travailleur social et les femmes migrantes est essentielle dans les processus de conseil. En fonction des modes de pouvoir et des relations de pouvoir, le TEW a élaboré la matrice suivante qui nous aidera à mieux comprendre les relations de pouvoir. Voir le tableau suivant :¹²

	Le pouvoir sur	Le pouvoir ensemble
Modes de pouvoir productifs	Pouvoir de protection : Déployer le pouvoir afin de protéger les personnes vulnérables et leurs possibilités d' avancement	Le pouvoir coopératif : Action collective, partage, soutien mutuel et remise en question - par la valorisation des points communs et des différences
Limitier les modes d'alimentation	Pouvoir d'oppression : Exploiter les différences pour améliorer sa propre position et ses ressources au détriment des autres	Le pouvoir collusif : Se regrouper pour exclure ou supprimer l'"altérité", qu'elle soit interne ou externe.

Les travailleurs sociaux peuvent exercer un pouvoir de protection négatif sur leurs clients lorsqu'ils développent un sentiment de surprotection malsaine et une perception de leurs clients comme des victimes. Dans certains cas, ce pouvoir peut s'étendre à l'excès et devenir un pouvoir oppressif, dans lequel les travailleurs sociaux menacent leurs clients de mettre fin à leurs services si ces derniers ne suivent pas leurs conseils. Tew recommande un examen constant des relations de pouvoir et une réflexion avec les clients pour aborder ces questions avant qu'elles ne conduisent à des abus de pouvoir et à des manipulations.

¹² Tew. (n.d.). Understanding Power and Powerlessness : Towards a Framework for Emancipatory Practice in Social Work. Journal of Social Work, 6(1), 33-51. <https://doi.org/info:doi/>

La relation idéale serait un pouvoir coopératif, où le travailleur social et les femmes qu'il aide définissent des objectifs communs pour le processus de conseil et coévaluent la réalisation de ces objectifs. Ce qui peut être particulièrement important, c'est que le travailleur social ne devienne pas partie prenante de ces relations de pouvoir collusives en prenant le rôle de sauveteur, mais qu'il pratique de manière à s'engager avec les femmes en tant que partenaire actif dans le travail - générant des possibilités de pouvoir coopératif tout en reconnaissant et en respectant les différences d'identité et de pouvoir positionnel. L'empathie et l'écoute active de l'assistant social sont au centre de ce type de conseil.

En même temps, il est important d'éviter de s'enfermer dans des relations collusoires de victimisation (partagée) ou dans la construction réciproque, tout aussi collusoire, des rôles de victime et de sauveteur. "Si ces formes défensives de pouvoir collusif peuvent servir à obtenir la protection des autres à un moment de vulnérabilité, elles peuvent, si elles se poursuivent à long terme, enfermer les gens dans des positions permanentes d'impuissance.

5.2. Groupe cible et objectif de l'activité

Le groupe cible de l'activité est constitué de tous les professionnels travaillant avec des femmes migrantes, tels que

- Traducteurs
- Travailleurs humanitaires
- Spécialistes de la santé publique
- Travailleurs et bénévoles des ONG
- Enseignants
- Travailleurs de la protection de l'enfance
- Travailleurs de la santé mentale (psychologues, psychiatres)
- Travailleurs dans les camps et les abris
- Entraîneurs

L'activité vise à :

- Sensibiliser les participants aux relations de pouvoir entre les travailleurs sociaux et leurs clients.
- Améliorer les relations entre les personnes impliquées dans les activités de conseil
- Améliore la régulation émotionnelle des travailleurs sociaux et des femmes migrantes dans les processus de conseil

5.3 Résultats d'apprentissage de l'activité

Cette activité aide les participants à comprendre la dynamique du pouvoir dans les relations de conseil et à la gérer.

5.4. Description de l'activité

Nom de l'activité/pratique/outil :

Cartographie de la puissance

Besoins opérationnels/logistique :

En ligne ou sur place

Un formateur avec/sans co-formateur

Combien de participants/stagiaires ?

Matériel:

Tableau blanc ou tableau à feuilles

Marqueurs

Alimentation

Feuille de travail pour la cartographie (voir ci-dessous)

Feuille de travail sur la cartographie de la puissance :

1. Qui a le pouvoir dans la relation de conseil ?
2. Quels sont les facteurs qui contribuent à cette dynamique de pouvoir (par exemple, l'âge, le sexe, la race, le statut socio-économique) ?
3. Comment cette dynamique de pouvoir affecte-t-elle la relation de conseil ?
4. Que peut faire le conseiller pour gérer cette dynamique de pouvoir ?
5. Que peut faire le client pour gérer cette dynamique de pouvoir ?

Note : Vous pouvez modifier la feuille de travail "Power Mapping" en fonction du contexte spécifique de votre formation et du niveau de connaissance et d'expérience de vos participants.

Le déroulement de l'activité

Instructions :

1. Introduire le concept de relations de pouvoir dans le conseil et expliquer pourquoi il est important que les travailleurs sociaux qui travaillent avec des femmes réfugiées en soient conscients.
2. Distribuez la feuille de travail "Power Mapping" aux participants et expliquez-leur les instructions.
3. Demandez aux participants de réfléchir à une séance de conseil à laquelle ils ont participé (soit en tant que conseiller, soit en tant que client). Ils doivent réfléchir à la dynamique du pouvoir qui était en jeu lors de cette séance et à la manière dont elle a affecté la relation entre le conseiller et le client.

4. Demandez aux participants de remplir individuellement la feuille de travail "Power Mapping".
5. Une fois que les participants ont rempli la feuille de travail, répartissez-les en petits groupes et demandez-leur de discuter de leurs réponses.
6. Encouragez-les à partager leurs expériences et leurs points de vue.
7. Demandez à chaque groupe de partager ses principales conclusions avec l'ensemble du groupe.
8. Inscrivez-les sur le tableau blanc ou le tableau à feuilles mobiles. Animez une discussion de groupe sur les principaux points à retenir.
9. Demandez aux participants comment ils peuvent utiliser ces connaissances pour gérer les relations de pouvoir dans leurs relations de conseil avec les femmes réfugiées.

N.	Activité	Détails	Durée de l'accord
1	Bienvenue	Introduction du projet EMMW	5 min.
		Le plan de l'activité (sous-thème 1)	
		Accord de session et consentement	
		Présentation des participants	
		Attentes	
2	Activité brise-glace/réchauffement	Deux vérités et un mensonge : voir l'annexe	10 min.
3	Introduction	- Introduire le concept de relations de pouvoir dans le conseil	5 min.
4	Cartographie de la puissance	- Distribuer la feuille de travail "Power Mapping". - Demandez aux participants de réfléchir à une séance de conseil. - Demandez aux participants de remplir la feuille de travail "Power Mapping".	20 min.
5	Partage	- Les participants partageront leurs	

	d'expériences	expériences entre eux	
6	Discussion ouverte	Demandez à chaque groupe de partager ses principales conclusions avec l'ensemble du groupe.	10 min.
7	Évaluation de l'activité	Les participants réfléchissent à la valeur ajoutée de l'activité et aux moyens de l'améliorer à l'avenir (si nécessaire).	5 min.

5.5. Bibliographie

Voici quelques références pour en savoir plus sur la cartographie des pouvoirs dans les services de conseil :

Gerard, N. (2016). The use of power mapping in clinical practice (L'utilisation de la cartographie du pouvoir dans la pratique clinique). *Journal of Creativity in Mental Health*, 11(3-4), 399-408.

Jungers, C. M. et Underwood, L. A. (2013). Power dynamics in counseling : Understanding oppression and privilege. *Journal of Counseling & Development*, 91(2), 224-231.

Annexe I :

Energizers :

Nom : **Nœud humain**

Objectif :

Dynamiser les participants et encourager le travail d'équipe et la communication.

Instructions :

1. Demandez aux participants de se placer en cercle, épaule contre épaule, en regardant vers l'intérieur.

2. Demandez à chacun de tendre la main et de prendre celle de la personne qui se trouve en face de lui (pas celle de la personne qui se trouve directement à côté de lui).
3. Sans lâcher la main de personne, le groupe doit travailler ensemble pour se démêler du nœud qu'il a créé.
4. Encouragez les participants à communiquer entre eux et à se déplacer pour aider à défaire le nœud.
5. L'objectif est de former un cercle où tout le monde se tient épaule contre épaule et où personne ne tient la main d'une personne initialement adjacente.

Variantes :

- Vous pouvez augmenter le niveau de difficulté en demandant aux participants de faire l'activité les yeux bandés ou avec une main attachée dans le dos. avec une main attachée dans le dos.
- Vous pouvez chronométrer l'activité et mettre les participants au défi de se démêler le plus rapidement possible.

Annexe II :

Energizer :

Nom : **Deux vérités et un mensonge**

Objectif : dynamiser les participants et encourager l'interaction et l'écoute active :

Dynamiser les participants et encourager l'interaction et l'écoute active.

Instructions :

1. Demandez à chaque participant de penser à trois affirmations le concernant - deux vraies et une fausse.
2. À tour de rôle, chaque participant doit partager ses trois affirmations avec le groupe.
3. Le reste du groupe doit alors essayer de deviner quelle affirmation est fausse.
4. Une fois que chaque personne s'est exprimée, révélez la fausse déclaration et demandez au participant de donner plus de détails sur les deux vraies déclarations.

Variantes :

- Vous pouvez demander aux participants de partager leurs déclarations par deux ou en petits groupes afin d'encourager des conversations plus approfondies.

- Vous pouvez en faire une activité de renforcement de l'esprit d'équipe en demandant aux participants de partager leurs déclarations en petits groupes, puis en demandant au groupe d'essayer de deviner quelle déclaration appartient à chaque personne du groupe.

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.